

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

05 de febrero, 2021

SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 2841-2021

PRESENTES: Rodrigo Arias Camacho, quien preside
Gustavo Amador Hernández
Eduardo Castillo Arguedas
Marlene Víquez Salazar
Vernor Muñoz Villalobos
César Andrés Alvarado Arguedas

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario
Nancy Arias Mora, asesora jurídica Consejo Universitario
Karino Lizano Arias, auditor interno

INVITADOS: Luz Adriana Martínez Vargas
Vivian Chavarría Jiménez
Comisión Institucional de Control Interno

Se inicia la sesión al ser las ocho horas y cuarenta y ocho minutos, de modo virtual

RODRIGO ARIAS: Buenos días. Damos inicio a la sesión extraordinaria 2841-2021 convocada para hoy viernes 5 de febrero, contando con la presencia de todos los que actualmente integramos el Consejo Universitario: don Eduardo Castillo, don Gustavo Amador, don Vernor Muñoz, doña Marlene Víquez, don César Alvarado, en calidad de presidente de la Federación de Estudiantes de la UNED y mi persona, y además participan doña Nancy Arias, asesora jurídica y don Karino Lizano, auditor interno, ambos invitados a estas sesiones.

Un cordial saludo extensivo a la comunidad universitaria, a todas las personas que dan seguimiento a estas sesiones del Consejo Universitario.

Como procede en estos tiempos que el Consejo no está integrado en su totalidad, debemos empezar por conocer para aprobar, la justificación de los puntos que se incluyen en la agenda extraordinaria de hoy.

I. JUSTIFICACIÓN DE PUNTOS INCLUIDOS EN LA SESIÓN 2841-2021

II. APROBACIÓN DEL ACTA No. 2840-2020

III. CORRESPONDENCIA URGENTE

1. Pronunciamiento sobre posición del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) ante el proyecto de Ley de Empleo Público. REF. CU-041-2021
2. Nota del 22 de enero del 2021 de la señora Patrizia Lupo, referente a su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED). REF. CU-013-2021
3. Oficio DE-0056-01-2021 de la Dirección Ejecutiva de JUPEMA, referente a solicitud de audiencia, para tratar los alcances de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Hacienda en cuanto a la cotización patronal al Régimen Transitorio de Reparto. REF. CU-027-2021.
4. Oficio VE-082-2021 de la Vicerrectoría Ejecutiva, referente solicitud del nombramiento interino del señor Delio Mora Campos como director financiero a.i., a partir del 15 de marzo del 2021. REF. CU-036-2020
5. Oficio ECEN 036-2020 del Consejo de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referente a la integración de la Comisión Electoral de la ECEN. REF. CU-033-2021
6. Oficio AJCU-2021-006 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a criterio en relación con el nombramiento de jefes y directores incluidos en el artículo 25, inciso ch-1) del Estatuto Orgánico. REF. CU-039-2021 y REF.CU-530-2021
7. Oficio AJCU-2020-197 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al análisis de la figura de subrogación en la UNED. REF. CU-940-2020
8. Oficio ORH.2020.0523 de la Oficina de Recursos Humanos, referente a criterio sobre la propuesta de modificación de los artículos 5 y 6 del Estatuto de Personal. REF. CU-1078-2020

IV. VISITA DE LAS SEÑORAS LUZ ADRIANA MARTÍNEZ VARGAS Y VIVIAN CHAVARRÍA JIMÉNEZ, DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO, CON EL FIN DE PRESENTAR LOS INFORMES DE CONTROL INTERNO 2020, ENVIADOS MEDIANTE OFICIO CICI-005-2020. REF. CU-1119-2020. (11:00 a.m.)

I. JUSTIFICACIÓN DE PUNTOS INCLUIDOS EN LA SESIÓN 2841-2021

Se conoce el oficio R-0064-2021 del 5 de febrero del 2021 (REF. CU-045-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación de los temas nuevos que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2841-2021 del Consejo Universitario, del 5 de febrero del 2021.

RODRIGO ARIAS: Pasamos a conocer el oficio de la Rectoría R-0064-2021 correspondiente, para la justificación de los puntos que se incluyen en esta sesión. Voy a proceder a leerlo:

“Estimados Señores, reciban un cordial saludo.

De acuerdo con la necesidad de justificar los asuntos considerados en la agenda extraordinaria del Consejo Universitario, procedo con la explicación de los puntos incluidos para su conocimiento en la sesión 2841-2021 del 5 de febrero del 2021.

En el apartado de correspondencia urgente, se incluyen los siguientes puntos:

1. Pronunciamiento del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) contra el actual proyecto de Ley de empleo público; se incluye para su conocimiento dado que este proyecto se está discutiendo de manera prioritaria en la Asamblea Legislativa en estos días.
2. Renuncia de doña Patrizia Lupo al Tribunal Electoral Universitario, cuya sustitución es urgente para no afectar el proceso electoral que permita la elección de los tres puestos vacantes en el Consejo Universitario.
3. Oficio DE 0056-01-2021 de la Dirección Ejecutiva de JUPEMA informando al Consejo Universitario y pidiendo audiencia para referirse al oficio DVME-0660-2020 del Viceministerio de Ingresos del Ministerio de Hacienda, relacionado con el cobro del aporte patronal por parte de JUPEMA a las Universidades.
4. Oficio VE 082-2021 de la Vicerrectoría Ejecutiva pidiendo al Consejo Universitario que se prorogue el nombramiento interino, por seis meses, del señor Delio Mora como Director Financiero.

5. Oficio ECEN 036-2021 suscrito por el señor Jeffry Barrantes Gutiérrez de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales (ECEN), informando sobre la conformación de la Comisión electoral para el proceso de consulta requerido para la escogencia de la nueva dirección de esta Escuela.

6. Oficio AJCU 2021-006 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario en relación con el criterio solicitado sobre el proceso a seguir para el nombramiento de jefaturas y direcciones.

Los demás puntos considerados en la agenda 2841-2021 ya habían sido incluidos y aceptados en anteriores sesiones, incluyendo para este día la presentación de los informes de control interno del período 2020.

Atentamente,"

¿Alguna observación? De lo contrario, entonces les solicito que aprobemos este documento para poder dar continuidad a la sesión. Tenemos todos los votos, queda aprobado y debidamente aceptamos el conocimiento de estos puntos para guiarnos en la sesión de este día.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO I

CONSIDERANDO:

El oficio R-0064-2021 del 5 de febrero del 2021 (REF. CU-045-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación de los temas nuevos que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2841-2021 del Consejo Universitario, del 5 de febrero del 2021.

SE ACUERDA:

Aprobar las justificaciones indicadas por el señor rector en el oficio R-0064-2021, respecto a los temas que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2841-2021 del Consejo Universitario, del 5 de febrero del 2021.

ACUERDO FIRME

II. APROBACIÓN DEL ACTA No. 2840-2021

RODRIGO ARIAS: Tenemos la aprobación del acta 2840-2021 de la semana pasada. ¿Alguna observación sobre el acta? No las hay, entonces, igualmente les solicito que indiquemos que se aprueba el acta.

Se aprueba el acta No. 2840-2021 con modificaciones de forma.

III. CORRESPONDENCIA URGENTE

1. Pronunciamiento sobre posición del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) ante el proyecto de Ley de Empleo Público.

Se conoce el pronunciamiento referente a la posición del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) (REF. CU-041-2021), en el que se opone a la aprobación del proyecto de Ley de Empleo Público.

RODRIGO ARIAS: Tenemos en primer lugar un pronunciamiento del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), en contra del actual proyecto de Ley de Empleo Público. Creo que es importante leerlo, que conste en actas poder manifestar nuestras posiciones al respecto, no es para tomar ningún acuerdo, ya la UNED se ha pronunciado en contra de las diferentes versiones del proyecto de ley, ahora, aunque CONARE también en la consulta específica de la Asamblea Legislativa se había pronunciado en contra de las diferentes versiones de ese proyecto, también adoptamos un acuerdo para hacerlo público, para dar a conocer algunas de las razones por las cuales consideramos inconveniente para las universidades e inconveniente para el país, para el sector público en particular y por lo tanto para toda la ciudadanía, que se siga con el proceso de aprobación de esta versión del proyecto de Ley de Empleo Público.

Voy a leerlo para que quede constando y que además toda la comunidad universitaria lo pueda compartir posteriormente, aunque ya se ha dado a conocer en diferentes medios, no está demás que se divulgue por todas las formas posibles.

Dice lo siguiente:

“Posición del CONARE ante proyecto de ley de empleo público

3 de febrero del 2021. El expediente legislativo 21.336, denominado proyecto de Ley Marco de Empleo Público debería partir de un análisis con enfoque prospectivo del recurso humano que el Estado costarricense requiere a

mediano y largo plazo para consolidar su especialización, su profesionalización y plena respuesta al nuevo contexto del mundo laboral.

Debería también garantizar la incorporación al servicio público de las personas profesionales mejor preparadas, que estén en capacidad de liderar con espíritu de solidaridad social, excelencia y calidad, la prestación de los servicios fundamentales que el Estado debe procurar a la ciudadanía. Es imperativo de justicia que los intereses colectivos de los y las contribuyentes sean atendidos y administrados por el recurso humano mejor capacitado que el Estado pueda brindarles, como retribución a las importantes y constantes sumas de impuestos y contribuciones que pagan puntualmente.

El Estado podrá ser redimensionado o reestructurado con miras a una mayor eficiencia y eficacia, pero nunca podrá alcanzar los mejores estándares de la institucionalidad pública a los que se aspiran, si sólo promueve la contratación y conservación de personal poco o mediocrementemente capacitado, resultado de un sistema de salarios que no posee poder competitivo ni adquisitivo a futuro y que no responde a los principios de trabajo decente y sostenible según la Organización Internacional del Trabajo. En este contexto la imposición de límites como los que contiene el proyecto de ley 21.336, condenarán al Estado costarricense a una gran pérdida de potencial profesional en su recurso humano. El contribuyente seguirá esforzándose por pagar cada día más impuestos directos e indirectos, pero será atendido por un Estado cada vez más débil en su gobernanza, menos eficiente en la prestación de sus servicios y con personal limitado para el ejercicio de sus competencias profesionales.

En la exposición de motivos del texto sustitutivo del proyecto de ley Marco de Empleo Público presentado por la Ministra de Planificación a la Asamblea Legislativa se indica que en su elaboración se consideró:

- La estructura conceptual de la gestión de recursos humanos del autor Francisco Longo (“Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional del Servicio Civil, Diálogo Regional de Políticas, Banco Interamericano de Desarrollo”, ESADE, Instituto de Dirección y Gestión Pública, Barcelona, abril de 2002) y los catorce principios para un servicio público adecuado propuestos por el Comité de Gobernanza de la OCDE (“Recomendación del Consejo sobre Liderazgo y Capacidad en el Servicio Público” de 17/01/2019), y
- Recomendaciones de la Contraloría General de la República.

Sin embargo, de su lectura detallada, se concluye que esta propuesta más bien contradice por su fondo lo enunciado en dichos documentos de referencia, especialmente los relacionados con:

- Las competencias y habilidades necesarias para transformar la visión política en servicios que proporcionen a la sociedad;
- Atraer y retener a los empleados con habilidades y competencias que el mercado de trabajo requiere;

- Desarrollar las habilidades y competencias necesarias creando una cultura y entorno de aprendizaje en el servicio público;
- Desarrollar sistemas de empleo público que fomente un servicio receptivo y adaptable que sea capaz de solucionar los retos actuales y futuros y las circunstancias cambiantes;
- Fijar y ofrecer condiciones de empleo transparentes que se adecuen a las funciones del puesto teniendo en cuenta los mercados de trabajo externos e internos; y
- Asegurar que los empleados tengan oportunidades de contribuir a la mejora del desempeño público que se sean incluidos como socios en los asuntos de la gestión del servicio público.

En el caso particular de las instituciones de educación superior, la misma OCDE en el documento “Benchmarking Higher Education System Performance” (Higher Education OCDE Publishing, París, 2019), afirma:

“La educación requiere necesariamente grandes volúmenes de mano de obra altamente calificada entre sus recursos de producción. Los salarios de los trabajadores altamente calificados en educación superior deben seguir el ritmo de los de otros sectores de la economía para retener a los trabajadores altamente calificados en el sector de la educación”.

En esta línea, las universidades públicas costarricenses han procurado generar condiciones que les permita competir en la atracción, sostenibilidad y relevo de las personas docentes, científicas, técnicas y de apoyo a la academia, con el fin de que las nuevas generaciones de profesionales sean formados por el mejor recurso humano posible y que la ciudadanía cuente con los mejores institutos de investigación y transferencia de conocimientos, centros de producción cultural y artística, cuya presencia y respuesta ha sido puesta en evidencia en cada crisis nacional vivida en distintos ámbitos, siendo la actual pandemia la última de ellas.

Preocupa al CONARE constatar que la eventual aprobación del proyecto de ley número 21.336 implicará:

- Quebrantar el régimen de institucionalidad democrática costarricense contenido en el orden constitucional,
- Atentar contra la descentralización de servicios estatales esenciales,
- Revertir la despolitización del sistema del Servicio Civil defendida en nuestra Constitución Política al trasladar a la Asamblea Legislativa la potestad de nombramiento de su Director General,
- Atentar contra la garantía de independencia entre poderes de la República,
- Desalentar la educación pública, entendida como la más importante inversión social,
- Violentar el régimen de independencia que en materia de administración, organización, planificación, gobierno y patrimonio establecen y garantizan los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política, y

- Someter a las instituciones descentralizadas al poder centralizado del Poder Ejecutivo mediante la rectoría que en materia de empleo público se les pretende imponer.

Las naciones no deben escatimar la inversión en capital humano capacitado para el desarrollo de la institucionalidad pública que se requiere para la debida atención de las necesidades de su propio desarrollo.

Cualquier reforma en materia de empleo público debe respetar los principios constitucionales de igualdad salarial en igualdad de condiciones, de idoneidad comprobada, de rendición de cuentas, transparencia, responsabilidad y de control de legalidad y constitucionalidad de la gestión administrativa; todo lo anterior dentro de la concepción misma del Estado Social de Derecho y su institucionalidad, que igualmente poseen rango constitucional. Compete a cada uno de los sectores de la Administración Pública velar por su observancia, sin que para ello sea necesario sustituirlos en el ejercicio de sus competencias de administración y gobierno.

Por voluntad directa de la Asamblea Nacional Constituyente de 1949 nuestra Constitución Política incorpora en sus artículos 84, 85 y 87 un régimen de autonomía universitaria que comprende una independencia plena de administración, organización, gobierno, política y patrimonial en favor de las universidades estatales que implica:

- a) Estar fuera de la dirección del Poder Ejecutivo, de su jerarquía y poseer su propio Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior;
- b) Contar con plenas competencias administrativas y poderes de gobierno para cumplir sus fines;
- c) Gozar de plena potestad de autodeterminación para establecer sus planes, programas, presupuestos, servicios y organización internas;
- d) Tener plena potestad para emitir reglamentos, autónomos y de ejecución, regulando el servicio que prestan;
- e) Ejercer potestad plena para contratar y organizar directa y libremente todos los recursos humanos requeridos para el adecuado cumplimiento de su misión superior de cultura, educación, ciencia, tecnología y demás áreas del conocimiento humano;
- f) Garantizar y regular por medio de su potestad de gobierno el ejercicio de la libertad de cátedra, competencia exclusiva de las autoridades universitarias.

Para crear y regular sus regímenes de empleo, las universidades estatales ejercen la capacidad jurídica plena para adquirir y conferir derechos y contraer obligaciones contra su propio patrimonio, que literalmente estipulan los artículos 84 y 85 constitucionales, sin requerir de autorizaciones ni aprobaciones externas al ámbito de su propio gobierno. El régimen de empleo de los funcionarios universitarios no puede quedar sometido al Servicio Civil ni a la rectoría del Ministerio de Planificación y Política Económica sin que ello implique la inconstitucionalidad derivada de la afectación al pleno ejercicio de su independencia de gobierno, planificación, libre disposición patrimonial, la organización y la administración, exclusivas de las universidades estatales.

El CONARE se opone y se opondrá a un proyecto de ley como el que se pretende aprobar por el Poder Legislativo en cuanto:

- Se aparte e ignore las necesidades del desarrollo de la institucionalidad pública nacional y los propósitos fundamentales que inspiraron nuestra Constitución Política,
- Implique un desmantelamiento del Estado Social de Derecho,
- Pretenda generar un simple ahorro económico y contable de las finanzas públicas sin valorar su impacto en la calidad y la inversión permanente que requieren los servicios públicos,
- Debilite la gobernanza del país en cada uno de los ámbitos del servicio público que han sido descentralizados por disposición constitucional,
- Atente contra los principios que deben inspirar la concepción, desarrollo y aseguramiento del personal requerido para la existencia de un servicio público altamente capacitado y profesionalizado para poder alcanzar las metas de la agenda nacional en desarrollo sostenible,
- Atente contra el régimen de independencia y autonomía constitucionales conferido a las universidades estatales, y
- No resulte de procesos de diálogo social entre los sectores de gobierno y de las organizaciones de funcionarios públicos que genere la convicción nacional en cuanto a la necesidad de cualquier reforma y de sus alcances, sin perder las oportunidades ni los valores propios del ser costarricense.

Dado en San José, Costa Rica, el segundo día del mes de febrero del dos mil veintiuno.

M.Ed. Francisco González Alvarado
Presidente CONARE
Rector Universidad Nacional

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector, Universidad de Costa Rica

Ing. Luis Paulino Méndez Badilla
Rector, Instituto Tecnológico de Costa Rica

M.B.A. Rodrigo Arias Camacho
Rector, Universidad Estatal a Distancia

Dr. Emmanuel González Alvarado
Rector, Universidad Técnica Nacional"

Este es el documento que esta semana hicimos público en un momento en que la tendencia en la Asamblea Legislativa es apresurar el agotamiento de los pasos para que el proyecto se apruebe lo antes posible, han hecho algunas modificaciones, creo que más bien algunos han agregado más defectos al proyecto que ya de por sí tenía muchos roces con la Constitución, con la

legislación, con lo mejor para el Estado como tratamos nosotros de darlo a conocer acá.

El pronunciamiento de CONARE trata de darle dos dimensiones, tal vez tres, una más teórica de los sustentos de la propuesta, una segunda resaltando lo inconveniente que es para el Estado mismo para todas las instituciones públicas en la prestación de los servicios futuros y por lo tanto negativo para la ciudadanía y lo luego, particularizamos en el peligro de los muchos roces que tiene contra la autonomía universitaria y evidentes situaciones de inconstitucionalidad que nos obligarían a actuar también en ese campo, si llega a aprobarse de esa manera.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días a todas y todos y a la comunidad universitaria que nos escucha.

Quería expresarle que cuando yo leí este pronunciamiento del CONARE me satisfizo mucho, está muy bien fundamentado efectivamente, tiene esas tres aristas que usted mencionó, lo cual deja de ver que no se trata nada más de defender la autonomía universitaria, sino que más bien se está hablando y usando la palabra de un desmantelamiento del Estado social de derecho que ha caracterizado a nuestro país y que ha sido parte fundamental para la paz costarricense.

Me parece que este documento está muy bien estructurado de una manera muy simple pero bien estructurado, toca los puntos esenciales de lo que de alguna manera se ha discutido supongo que en todas las demás universidades.

Nada más quería expresar mi reconocimiento por este esfuerzo que hizo el Consejo Nacional de Rectores como un esfuerzo conjunto de todo el sistema universitario público, en favor de la ciudadanía y en particular de la autonomía universitaria que gozan las instituciones.

Además, quería agregar don Rodrigo, que me ha gustado mucho, también es un reconocimiento al CONARE por los foros que ha organizado y de manera transparente ha analizado, o sea, cualquier costarricense puede escucharlo, y cómo ha dejado una serie de inquietudes de parte de las personas que escuchan. Obviamente que las personas que se oponen harán sus comentarios, pero lo importante es dejar en evidencia esa transparencia y ese análisis, los grandes aportes que han hecho los diferentes funcionarios de la Universidad Nacional, del Instituto Tecnológico, doña Ana Lucía Valencia por parte de la Universidad Estatal a Distancia, de la Universidad Técnica, Universidad de Costa Rica y el señor rector de la Universidad Nacional como presidente del CONARE, que ha sido un buen mediador, ha hecho un papel estupendo yo diría, ha mostrado este interés del CONARE por divulgar todas las limitaciones y falencias que tiene este proyecto de Ley de Empleo Público, que no solo afecta a las universidades, sino que afecta a la ciudadanía en general y a la clase trabajadora en particular.

RODRIGO ARIAS: Gracias doña Marlene, efectivamente yo quería también aprovechar este momento para referirme a los foros que ha organizado CONARE, donde se buscó tener un abordaje interdisciplinario, interinstitucional, múltiple, con diferentes aristas en el análisis de este proyecto de ley, proyecto de ley muy peligroso, nefasto para la institucionalidad pública, y muy peligroso para las universidades en particular, como lo hemos tratado de resaltar.

También quería reconocer la excelente participación de Ana Lucía Valencia, nuestra jefa de la Oficina Jurídica, en el abordaje del análisis legal de todos los peligros que este proyecto conlleva para las universidades y para el país.

Creo que esos foros han sido importantes para que desde CONARE se comparta con la ciudadanía la posición con un análisis más a profundidad desde la perspectiva legal, económica, social, administrativa y de esa forma ayudar a una discusión y a un entendimiento de todo lo que este proyecto conlleva.

GUSTAVO AMADOR: Buenos días señor rector, compañeros y compañeras del Consejo Universitario, un saludo también a la comunidad universitaria que nos ve y escucha.

En primer término, señalar el beneplácito total por este pronunciamiento de CONARE, creo que el mismo expresa y recopila muy bien el sentir que tienen las diferentes comunidades universitarias a propósito de hacer ver la inconstitucionalidad que tiene este proyecto de ley contra los preceptos constitucionales.

Estos diputados juraron en un momento cuando asumieron su cargo defender la Constitución, pero pues todos los días lo que hacen es afrentas contra la Constitución Política.

Creo que nosotros debemos de en su momento, hacer las instancias ante el Poder Judicial señalando esta reiteración de los atropellos que tienen los artículos constitucionales por las iniciativas que estos señores diputados presentan. La complacencia por este pronunciamiento de CONARE.

También señalar mi complacencia por la movilización que ayer hubo por parte de las organizaciones sociales y los trabajadores universitarios que se hicieron presente. Yo llamo a estar alerta, las calles serán trincheras de nuestra lucha.

Felicito a las personas que ayer se hicieron presentes donde señalaron el repudio que tienen las comunidades universitarias por este proyecto de ley.

Ya este Consejo Universitario de manera reiterada se ha pronunciado contra las diferentes versiones de estos proyectos de ley que se han presentado y sobre la actual versión también, reiterar el repudio por estas iniciativas que lo que hacen es dar zarpazos a la autonomía universitaria y a la Constitución Política.

Alerta comunidad universitaria, tenemos que velar para que, de verdad, lo que nos queda de este Estado social de derecho pueda ser preservado para nuestras futuras generaciones.

RODRIGO ARIAS: Gracias don Gustavo. Efectivamente un reconocimiento también a todas las personas que ayer hicieron acto de presencia en esa manifestación en la Asamblea Legislativa.

EDUARDO CASTILLO: Buenos días a todos y todas. Indicar que comparto plenamente lo indicado por todos los compañeros con respecto a este pronunciamiento de CONARE que yo siempre he querido ver un dictamen de esta naturaleza por parte de todas las universidades, me parece excelente.

Asimismo, el reconocimiento a todos los compañeros funcionarios universitarios que han estado pendientes de esa situación.

Me llama la atención que, incluso escuchando al presidente de la República también insiste en que se defienda la Constitución Política, y lamentablemente una de las acciones del gobierno es no respetar los preceptos que se indican en la Constitución.

Es algo contradictorio y preocupante a la vez ese tipo de situaciones que se están presentando, como decía don Gustavo, hay que esperar a que termine este gobierno y esperando que tal vez el próximo gobierno no nos maltrate tanto y que se vuelva a esa estabilidad institucional de derecho que siempre se ha caracterizado en Costa Rica.

RODRIGO ARIAS: Gracias don Eduardo. Si no hay más participaciones, entonces, seguimos adelante. En este punto nada más tomamos nota, no es para que tomemos ningún acuerdo, ya la UNED se ha manifestado contundente y concretamente contra este y los anteriores proyectos de ley de empleo público, por lo tanto en este nada más se trata de que conozcamos el pronunciamiento, que tomemos nota y que nos mantengamos en alerta, creo que hay un bloque legislativo numeroso dispuesto a aprobarlo, pero las luchas tendrán que darse en diferentes instancias, prepararnos para la acción de inconstitucionalidad en el futuro si persisten en violentar la autonomía universitaria como evidente y reiteradamente lo hacen en esta propuesta de proyecto de ley.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo una consulta. Yo sé que el pronunciamiento se ha divulgado en el Facebook de CONARE, se ha enviado en redes sociales también, pero quisiera saber si este pronunciamiento de CONARE se ha divulgado al interior de la comunidad universitaria, porque ha llegado a todos los centros universitarios, etc., y me parece que es importante que se haga, pero si usted dice que ya se ha hecho, no tengo ningún problema.

Lo importante es que conozcan realmente cual es la posición de las universidades públicas.

RODRIGO ARIAS: Creo que se ha divulgado bastante, aunque siempre hay posibilidades de divulgarlo más. Voy a revisar si en algunos sectores no ha llegado, con el propósito de darlo a conocer y que todos nos mantengamos en alerta ante este peligro nuevamente de violentar la Constitución Política y afectar la autonomía universitaria, en puntos cada vez más sensibles, es que van como entrando a poquitos. Ahora están entrando a materia de políticas de dirección de personal, de salarios, de evaluación de desempeño, de todo lo que este proyecto de ley conlleva, bajo una directriz del Poder Ejecutivo, peor todavía.

MARLENE VÍQUEZ: Es una dictadura total.

RODRIGO ARIAS: En fin, esperemos que se pueda frenar o que se puedan hacer los cambios para respetar nuestra Constitución Política, como decía Eduardo, en esta semana hemos visto al Poder Ejecutivo central, al presidente de la República, a la Casa Presidencial y a algunos medios afines a ellos, levantar la bandera de la Constitución, pero en otras oportunidades no les ha interesado, tanto que ya tenemos seis recursos judiciales en este gobierno.

MARLENE VÍQUEZ: Pero a favor de la presidencia de la República.

RODRIGO ARIAS: Sí claro, pero con una interpretación que otras veces no las han tenido levantando la bandera de la Constitución y desde CONARE hemos tratado de ser muy consistentes creo que, en todas las universidades, en cuanto a que la bandera que tenemos que levantar es la de respeto a la Constitución Política en esta materia.

Puede que a muchos sectores no les guste, que el FEES esté determinado constitucionalmente incluso en el procedimiento de acuerdo y pago, que la autonomía tenga esa fuerza en nuestro país al haber sido incorporada en la Constitución Política, asegurarle las finanzas o los recursos a las universidades tenga parámetros, incluidos en la Constitución Política, pero todo tiene justificaciones y antecedentes que nosotros ahora debemos defender y preservar y más bien mejorar a futuro, no retroceder como se ha buscado durante estos últimos años, tanto que de verdad, tenemos siete acciones legales contra diferentes documentos jurídicos o acciones que atentan contra las universidades en estos últimos años, algo inédito en la historia de nuestro país, y si se necesita judicializar todo, pues tendremos que seguir por ese camino, esperando eso sí, que la Sala IV no sea tan lenta en resolver temas tan cruciales para nosotros.

En fin, ese es el panorama en el que nos estamos desarrollando.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. **El pronunciamiento referente a la posición del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) (REF. CU-041-2021), en el que se opone a la aprobación del proyecto de Ley de Empleo Público.**
2. **El oficio R-0064-2021 del 5 de febrero del 2021 (REF. CU-045-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación de la importancia de conocer la posición del CONARE, en relación con el proyecto de Ley de Empleo Público.**

SE ACUERDA:

Dar por conocida la posición del Consejo Nacional de Rectores, en contra de la aprobación del proyecto de Ley de Empleo Público.

ACUERDO FIRME

2. **Nota del 22 de enero del 2021 de la señora Patrizia Lupo, referente a su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED).**

Se conoce la nota del 22 de enero del 2021 (REF. CU-013-2021), suscrita por la señora Patrizia Lupo, en la que presenta su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED).

RODRIGO ARIAS: Tenemos una nota del 22 de enero del 2021, de la señora Patricia Lupo, miembro del TEUNED, renunciando a seguir como integrante del Tribunal.

La nota dice lo siguiente:

“PARA: Ana Myriam Shing, coordinadora general

Secretaría Consejo Universitario

DE: Patrizia Lupo, Centro de Idiomas

FECHA: 22 de enero del 2021

Estimados señores del Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia, mi nombre es Patrizia Lupo, quien se identifica con cedula 138000173623.

En abril del 2020 este Consejo Universitario me ha nombrado, como miembro titular del TEUNED, así como se hace referencia en el acuerdo tomado por el mismo, en sesión 2796-2020, Art. III, inciso 6) celebrada el 26 de marzo del 2020

Por medio de esta carta quiero presentar mi renuncia al cargo de miembro titular del TEUNED.

Las razones de esta renuncia están relacionadas a asuntos familiares, y a oportunidades laborales que se me están presentando que me aseguran una mejor estabilidad económica y emocional.

Agradezco la oportunidad que me han dado de ser parte de este órgano tan importante para la Universidad, de conocer y aprender de un grupo de profesionales excelentes y con mucha calidad humana.

Atentamente

Patrizia Lupo”

Creo que aquí lo que corresponde es aceptar la renuncia de doña Patricia, ella tendrá sus razones personales y familiares como indica ahí, por las cuales renuncia como persona que integra el TEUNED en la actualidad, e iniciar con la coordinación de la secretaria del Consejo para que comunique a la comunidad universitaria la vacante en el TEUNED y ojalá que pronto podamos conformar nuevamente este órgano en su totalidad.

CÉSAR ALVARADO: Buenos días a todos los miembros del Consejo Universitario y a la comunidad universitaria que está siguiendo la transmisión.

Una consulta breve, ¿este órgano podrá seguir sesionando contemplando esta renuncia, o queda bajo la misma situación del Consejo Universitario de excepcionalidad hasta que pueda completarse la conformación?

RODRIGO ARIAS: Me gustaría que doña Nancy nos lo aclare, para mí sí puede seguir funcionando porque tienen suplentes, el Tribunal Electoral tienen personas nombradas en calidad de suplentes, algunos titulares como doña Patricia, y otros suplentes, entonces creo que desde ese punto de vista no tiene problema para integrar el quorum requerido y seguir adelante.

Ahora bien, sí es necesario para que esté mejor constituido, pues que se proceda a llenar la vacante que está quedando con la renuncia de doña Patricia.

NANCY ARIAS: Cada órgano colegiado tiene que verificar su propia normativa, yo en este momento no la conozco, pero si efectivamente tiene suplentes no tienen ningún problema. El suplente entra precisamente a suplir esa ausencia y continúa su funcionamiento normal.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, efectivamente así es don Rodrigo, ellos tienen suplentes y el reglamento lo establece.

RODRIGO ARIAS: Entonces de momento pueden seguir funcionando, sin

embargo, creo que sí es conveniente nombrar a la persona titular en el menor tiempo que sea factible.

CÉSAR ALVARADO: Justamente la consulta iba en torno a que el movimiento expresaba muchas veces que importa mucho que el Consejo Universitario esté conformado, y si este es el órgano que lleva a cabo sus elecciones, era una consulta bastante importante que tenía que hacer.

RODRIGO ARIAS: Claro, ojalá que pronto esté integrado el Consejo en su totalidad, porque lo requerimos así para que esté conformada como corresponde, toda la estructura directiva de la institución, pero no está en nuestras manos, sino en que el Tribunal pueda llevar adelante con éxito los procesos que han sido suspendidos.

Aquí lo que corresponde es tomar un acuerdo en el cual se acepta la renuncia de doña Patricia Lupo y se le indica a doña Ana Myriam que comunique a la comunidad universitaria está vacante para que podamos proceder pronto a completar los miembros titulares del Tribunal Electoral.

Tenemos que tomar el acuerdo de aceptar la renuncia de doña Patricia y luego darle la firmeza correspondiente. También darle un agradecimiento a ella por los servicios brindados al TEUNED. Tenemos todos los votos a favor, se aprueba. Le damos firmeza para proceder de inmediato. Se aprueba en firme por unanimidad.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. La nota del 22 de enero del 2021 (REF. CU-013-2021), suscrita por la señora Patrizia Lupo, en la que presenta su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED).**
- 2. El oficio R-0064-2021 del 5 de febrero del 2021 (REF. CU-045-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación de conocer en el Consejo Universitario la nota de la señora Patrizia Lupo, con el fin de iniciar con el proceso se sacar la vacante que queda en el TEUNED.**

SE ACUERDA:

- 1. Aceptar la renuncia presentada por la señora Patrizia Lupo,**

como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED).

2. **Agradecer a la señora Lupo el trabajo realizado en el TEUNED.**
3. **Solicitar a la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario hacer del conocimiento de la comunidad universitaria, la vacante de un miembro titular en el TEUNED.**

ACUERDO FIRME

3. **Oficio DE-0056-01-2021 de la Dirección Ejecutiva de JUPEMA, referente a solicitud de audiencia, para tratar los alcances de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Hacienda en cuanto a la cotización patronal al Régimen Transitorio de Reparto.**

Se conoce el oficio DE-0056-01-2021 del 27 de enero del 2021 (REF. CU-027-2021), suscrito por el señor Carlos Gerardo Arias Alvarado, Director Ejecutivo de la Junta de Pensiones del Magisterio (JUPEMA), en el que solicita audiencia para tratar los alcances de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Hacienda en el oficio DVME-0660-2020 del 2 de diciembre del 2020, en cuanto a la cotización patronal del Régimen Transitorio de Reparto.

RODRIGO ARIAS: Tenemos un oficio de la Dirección Ejecutiva de JUPEMA, donde presentan solicitud de audiencia y trasladan un documento del viceministerio de egresos, del Ministerio de Hacienda, sobre un tema vinculado con la cotización patronal al régimen transitorio de reparto.

Esto lo han enviado a todas las universidades, no solo a la UNED. Primero que todo debemos de leer el documento que dice lo siguiente:

“DE-0056-01-2021

27 de enero de 2021

Señores
Consejo Universitario
Universidad Estatal a Distancia

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA).

De la manera más atenta les informamos que el pasado 23 de diciembre del 2020, nuestra institución recibió el oficio DVME-660-2020, firmado por el señor Viceministro de Egresos, Isaac Castro Esquivel.

En dicha nota se le solicita a JUPEMA, como ente designado por Ley para la recaudación de las cuotas obrero patronales del Régimen Transitorio de Reparto, realizar las gestiones correspondientes para el cobro de la cuota patronal que establece el artículo 51 del Decreto 25109 del 22 de marzo de 1996 “Reglamento Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional”.

En ese sentido esta temática fue expuesta a nuestra Junta Directiva en la sesión ordinaria No.006-2021 del 15 de enero de 2021, la cual, en virtud de la relevancia del tema, tomó el siguiente acuerdo:

Acuerdo No. 3 Se instruye a la Administración para que realice la coordinación respectiva con los Consejos Universitarios, Rectorías u órganos administrativos que correspondan de las instituciones de educación superior a fin de dar a conocer la instrucción emitida por el Ministerio de Hacienda sobre el cobro del aporte patronal del Régimen Transitorio de Reparto. Acuerdo firme.

Por lo anterior, respetuosamente le solicitamos una audiencia para tratar los alcances de las disposiciones emanadas del Ministerio de Hacienda en cuanto a la cotización patronal al Régimen Transitorio de Reparto.

Se adjunta el oficio DVME-660-2020.

Atentamente,

Carlos Arias Alvarado
Director Ejecutivo”

Es necesario que veamos también el oficio que produce esta solicitud que es el del despacho del viceministro de egreso, que dice lo siguiente:

“02 de diciembre de 2020
DVME-0660-2020

Señores
Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA).
Presente

Asunto: Omisión de cobro a las Universidades Públicas y Privadas del aporte patronal por parte de JUPEMA.

Estimados señores:

En atención al tema relativo a la omisión del cobro a las Universidades Públicas y Privadas del aporte patronal por parte de esa Junta, así como lo referido en los dictámenes C-028-1988 de fecha 05 de febrero de 1988 y C-

026-1990 de fecha 23 de febrero de 1990 de la Procuraduría General de la República que en lo de interés señalan:

• **Dictamen C-028-1988:**

"(...) es preciso transcribir el numeral 1º de la Ley 2248 citada, el cual, según su nota, fundamenta la exoneración de que goza la Universidad de Costa Rica del pago de la cuota patronal a la Junta de Pensiones mencionada supra. Dice dicho artículo:

"Artículo 1º. Estarán protegidos por la presente ley las personas que actualmente gozan de pensiones y jubilaciones, las comprendidas en el artículo 116 del Código de Educación, las que presten servicios en el extranjero, en forma transitoria, en asuntos de interés para la educación nacional y las que sirvan cargos docentes o administrativos en el Ministerio de Educación y sus dependencias, en las instituciones docentes oficiales y en las particulares reconocidas por el Estado, que hayan cotizado durante ese tiempo para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones que esta ley establece. Para los efectos de este artículo, debe entenderse que la Universidad de Costa Rica es una institución docente oficial".

(...) resulta muy clara la intención del legislador al promulgar la norma anterior; se trata pura y simplemente de definir los beneficiarios del régimen de pensiones que crea la ley. Si bien es cierto que en ella se menciona de manera expresa a la Universidad de Costa Rica para considerarla como una institución docente oficial, no lo es menos que dicha mención resulta totalmente innecesaria puesto que, sin duda alguna, una Universidad es, conforme a su propia naturaleza, una institución docente, razón por la cual pudo haberse prescindido de tal manifestación, dado que en ese momento, como ahora, la Universidad de Costa Rica -y las que han sido creadas después como la Universidad Nacional precisamente- son de carácter estatal, quiere decir, oficiales.

Conforme con lo anterior, puede decirse válidamente que la Universidad Nacional, como la Universidad de Costa Rica, es institución docente oficial. Así las cosas, quienes presten servicios en una de ellas, indistintamente, tienen derecho a recibir los beneficios que la ley otorga.

No obstante, lo anterior, debe agregarse que no alcanzamos a comprender cómo puede disfrutar la Universidad de Costa Rica de una exoneración con base en el artículo transcrito y comentado anteriormente, si precisamente, de acuerdo con el Código de Normas y Procedimientos Tributarios, la materia de las exoneraciones está reservada a la ley, es decir, sólo mediante norma expresa de carácter legislativo puede concederse una

exoneración (artículo 5º del citado Código). Y es que, ni en el numeral de mérito, ni en el texto de la misma ley hemos encontrado una adecuada fundamentación de la exoneración a la exoneración que, según su nota, recibe la Universidad de Costa Rica.

Por lo anterior, es nuestra opinión que corresponde a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional señalar con base en qué disposición legal es que ha venido reconociendo tal privilegio". (El resaltado es nuestro).

- **Dictamen C-026-1990:**

"(...) si la Universidad de Costa Rica está o no obligada al correspondiente pago de cuota patronal..."

Entendemos que se refiere la interrogante, a la cuota patronal o cotización para acordar eventualmente un derecho jubilatorio en el régimen de pensiones del Magisterio, que unida a otras cotizaciones sirven de fundamento económico financiero para el cálculo del monto jubilatorio.

"(...) la consulta se formula en vista de que el señor Rector Luis Garita Bonilla, mediante oficio No. R.3725-89 de fecha 9 de octubre de 1989, indica que hay un pronunciamiento de Procuraduría en virtud del cual no deben hacer tal cotización. La Junta, por el contrario, tiene el pronunciamiento de su Despacho, Nº C-028-88 de 5 de febrero de 1988, en el cual se puntualiza que no existe norma en virtud de la cual se exonera a la Universidad de Costa Rica de la obligación de cotizar al correspondiente fondo del Magisterio Nacional..."

Acompaña con su consulta el criterio suscrito por el Asesor Legal de esa Institución en el que se expresa, básicamente, cómo resulta ineludible la aplicación del artículo 17 de la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nº 2248 de 5 de setiembre de 1958 y sus reformas, toda vez que el sustento económico del sistema o estructura financiera de las jubilaciones del Magisterio está soportado en forma tripartita, según la disposición legal al señalar porcentajes idénticos a patronos, servidores y Estado, en un monto igual al... 33.33% como parte alícuota o proporcional a la cuantía de las jubilaciones. Se define con claridad que "...esa disposición es genérica y la misma no admite ni prevé (sic) excepciones".

(...)

Efectivamente sí existe un dictamen de esta Procuraduría General en el que se señala que se encuentra vigente la no obligatoriedad de la Universidad de Costa Rica para sufragar las cuotas patronales en lo que atañe a su cancelación como institución docente cubierta por la estructura jubilatoria propia del régimen de

jubilaciones y pensiones del Magisterio Nacional. Sin embargo, debe aclararse que ello es así en virtud de la existencia de una norma presupuestaria o atípica introducida en la Ley de Presupuesto Ordinario para el año de 1972, Ley N° 4945 de 12 de diciembre de 1971. (Norma cuadragésima). En otras palabras, no es certero afirmar que haya sido esta Procuraduría quien con un criterio interpretativo propio de su función consultiva vino a exonerar a la Universidad de Costa Rica de ese pago obligatorio e ineludible de las cuotas patronales, sino una legislación atípica que es clara y terminante, y vigente aún el día de hoy, puesto que no ha sido derogada explícita o implícitamente, ni ha sido declarada su inconstitucionalidad (...)

*Ahora bien, como usted manifiesta en su oficio, efectivamente existe en favor de la Universidad ...**una norma, aún vigente que le otorga la exención del pago de la cuota patronal y, que, al mismo tiempo, establece la obligación de parte de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, de tramitar las solicitudes de jubilación que le formulen los servidores universitarios.** (El resaltado es nuestro).*

Nos referimos a la Norma Cuadragésima de la Ley N° 4945 de 24 de diciembre de 1971... Así las cosas, conviene que esa Universidad se dirija a la Junta ya citada, a fin de que proceda a tomar nota de que la autorización para el no pago de la cuota patronal de que disfruta, proviene de una norma legal plenamente vigente, dado que, tratándose de una Norma presupuestaria ha sido criterio reiterado de esta Procuraduría General que las mismas mantienen su actualidad, en tanto no sean dejadas sin efecto por otra posterior, o bien declaradas inconstitucionales..."

Se desprende de los criterios emitidos por el Órgano Asesor del Estado, la existencia de una norma presupuestaria o atípica introducida en la Ley de Presupuesto Ordinario para el año de 1972, Ley N° 4945 de 12 de diciembre de 1971. *(Norma cuadragésima que le otorga la exención del pago de la cuota patronal a la Universidad de Costa Rica y, que, al mismo tiempo, establece la obligación de parte de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, de tramitar las solicitudes de jubilación que le formulen los servidores universitarios).*

En dichos dictámenes la Procuraduría General de la República, aclara que no se está ante un criterio interpretativo propio de su función consultiva que vino a exonerar a la casa de enseñanza citada de ese pago obligatorio e ineludible de las cuotas patronales, sino que se está ante una legislación atípica que es clara y terminante, y vigente a la fecha en que se emitieron los criterios expuestos.

No obstante, lo anterior, la Ley N° 7268 de fecha 14 de noviembre de 1991, denominada *"Reforma Integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional"* en el Capítulo I, Del régimen de pensiones y jubilaciones

de los beneficiarios, artículo 2, derogó el artículo 40 (norma cuadragésima) de la Ley 4945 citada, al respecto señala:

*“ARTÍCULO 2.- **Se derogan** las siguientes leyes y sus reformas: Ley No. 1650 del 29 de setiembre de 1953; Ley No. 3808 del 22 de noviembre de 1966; **el artículo 40 de la Ley No. 4945 del 24 de diciembre de 1971**; la Ley No. 6799 del 2 de setiembre de 1982; el Transitorio I de la Ley No. 6997 del 27 de agosto de 1985; el artículo 4 y el Transitorio I de la Ley No. 7028 del 23 de abril de 1986; el inciso 32 del artículo 19 y el artículo 81 de la Ley No. 7097 del 18 de agosto de 1988; el artículo 16 de la Ley No. 7108 del 8 de noviembre de 1988.*

Quedan derogadas, en cuanto se opongán a la presente Ley, todas las disposiciones que sobre pensiones del Magisterio Nacional contiene la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, No. 17 del 22 de octubre de 1943, el Código de Educación y las demás leyes que regulan esa materia, así como la Ley No. 1903 del 13 de julio de 1955”. (El resaltado es nuestro).

Ahora bien, siendo que el artículo 40 de la Ley N° 4945 del 24 de diciembre de 1971, fue derogado por el artículo 2 de la Ley N° 7268 citada, debe tomarse en cuenta que la derogación, es el instituto jurídico que se refiere a la pérdida de vigencia de una norma jurídica producida por la emisión y entrada en vigencia de otra norma posterior, que elimina en todo o en parte su contenido o lo modifica sustituyéndolo por otro diverso. Baste recordar que el artículo 8 del Código Civil establece que el alcance de la derogación lo dispone cada ley:

“ARTÍCULO 8º- Las leyes sólo se derogan por otras posteriores y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario.

La derogatoria tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá también a todo aquello que, en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior (...).”

Por su parte la Constitución Política al tratar el tema de la derogatoria de normas dispone:

"Artículo 129. Las leyes son obligatorias y surten efectos desde el día que ellas designen; a falta de este requisito, diez días después de su publicación en el Diario Oficial.

Nadie puede alegar ignorancia de la ley salvo en los casos que la misma autorice (...)

La ley no queda abrogada ni derogada, sino por otra posterior; y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario."

Debe recordarse que un principio fundamental de todo el actuar administrativo es el contenido en los numerales 11 de nuestra Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, esto es el principio de legalidad, de acuerdo con el cual la Administración se encuentra sujeta a todo el ordenamiento jurídico y sus funcionarios públicos no pueden arrogarse facultades que la Ley nos les concede.

En virtud de lo anterior y ante la derogatoria del artículo 40 de la Ley N° 4945 del 24 de diciembre de 1971, **no existe**, la exención del pago de la cuota patronal a la Universidad de Costa Rica o de cualquier otro ente oficial de enseñanza superior que por analogía se le haya concedido tal exención, por lo tanto es obligación de esa Junta, recaudar lo correspondiente a la cuota patronal, así como es obligación de las Universidades realizar el pago correspondiente a la cuota patronal tal y como lo establece el artículo 51 del del Decreto 25109 del 22 de marzo de 1996 “Reglamento Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional”.

Un tema conexo al presente, se deriva de la observación de las certificaciones que emite JUPEMA, sobre lo cual es necesario mencionar que la columna relativa a “Mecanismos de Pagos”, únicamente se señala el concepto de “Entero de Gobierno”, sin detalle alguno de los mismos; no se señala fechas de pago, agencia bancarias, el conceptos de esos pagos, a nombre de quien se hicieron, ni en favor de qué institución se pagaron, lo cual nos genera inseguridad jurídica para solicitar información complementaria a instituciones y realizar el respectivo cálculo de acuerdo a las funciones que le corresponden a la Contabilidad Nacional.

Así mismo, en dichas certificaciones de JUPEMA, se ha agregado recientemente el siguiente párrafo:

“De acuerdo con el artículo 51 del Reglamento a la Ley N°7531 del 10 de julio de 1995, relacionado con la cotización patronal y de conformidad con lo establecido por el artículo 73 de la Constitución Política tanto para el Régimen Transitorio de Reparto como para el Régimen de Capitalización Colectiva la cotización será tripartita cotizando el Estado y las Instituciones Educativas Privadas como patronos de la misma forma en que lo hace el servidor activo. El Estado como tal cotizara en el mismo porcentaje que lo hace para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.”

Con este párrafo en las certificaciones, aunque la columna de “cotización patronal sea de cero”, indican que TN-MH debe reconocer en el cálculo de los rendimientos el mismo monto que lo relativo a la cuota obrera. A la fecha, no se han tramitado casos con esa consideración de JUPEMA a la espera que, se instruya si los cálculos de rendimientos deben agregar cuota patronal en el mismo monto, que indica la obrera, aunque la patronal indique cero, de acuerdo a lo indicado en los párrafos anteriores.

Finalmente se le solicita agregar a las certificaciones antes mencionadas, para realizar el efectivo cálculo de las cuotas de los Regímenes que

componen el Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, que nos faciliten el histórico de los rangos de cotización del Régimen Transitorio de Reparto de conformidad con las distintas leyes aplicables a los funcionarios del Magisterio Nacional en los casos que así lo requieran y finalmente que se señale el porcentaje de las cotizaciones de las cuotas tripartitas (obrero, patronal y estatal) conforme a la Ley que se aplica al caso concreto.

Cordialmente,

Isaac Castro Esquivel
Viceministro de Egresos

VB°
Mauricio Arroyo Rivera
Tesorería Nacional

VB°
Jeannette Solano García
Contabilidad Nacional

VB°
Dagmar Hering Palomar
Dirección Jurídica”

Este es el oficio del Ministerio de Hacienda dirigido a JUPEMA; que deriva del oficio de esta instancia que leímos al principio.

MARLENE VÍQUEZ: Cuando leí estos documentos me sorprendí, en particular, ha habido una secuencia histórica sobre los regímenes de pensiones del Magisterio Nacional, estaban las 2248, 7268 y la 7531, se han dado otras recientemente que son 7946 y la 8536.

En el caso del régimen de reparto, que fue creada a partir de la Ley 7531, o sea, fue en 1995; también se crea el régimen de capitalización y este régimen, lo que sucedió fue que fraccionaron el régimen que se tenía en ese momento para definir y crear un régimen de reparto que tuviera una población finita y que iba a terminar.

Cuando se entra a analizar la Ley 7531, en el título segundo se define qué se entiende por el régimen de capitalización.

En el caso del régimen de reparto en aquel entonces, los únicos que van a cotizar para el régimen era del 8,75% al 16% del trabajador, iba escalonado dependiendo del salario de la persona y un 0,25% del Estado, o sea, el patrono no tenía que cotizar. En esa dinámica lo que dijimos fue que lo que hicieron fue sumar la cuota

obrero más la cuota del patrono y se la están cobrando de manera integral al trabajador y solamente cotiza el Estado con 0,25%.

Ignoraba que existiera esa exoneración que tenía la Universidad de Costa Rica, pero en el caso de la UNED siempre se cotizó para cada uno de los regímenes.

En síntesis, cuando leo este documento veo que se están refiriendo a leyes de 1971, 1991, etc., pero resulta que en 1995 se reforma la Ley 2248 y la Ley 7268, esa es la que impone nuevas reglas y la que causó mayor impacto.

Me parece conveniente que la señora Nancy Arias como asesora legal del Consejo Universitario, entre a analizar la Ley 7531, porque ahí se habla claramente cómo se cotiza en el régimen de capitalización, mientras que, para el régimen de reparto las cotizaciones son diferentes.

Me Preocupa que le exijan a la UNED qué tiene que cotizar, porque eso no está presupuestado, no lo incluimos dentro del presupuesto ordinario para el 2021. Me parece fundamental que escuchemos a los a los personeros de JUPEMA.

RODRIGO ARIAS: Creo que lo primero es recibir a los personeros de JUPEMA, para conocer de parte de ellos el análisis qué están haciendo con la nota del viceministro, luego, entrar a realizar el análisis jurídico y económico de la UNED.

Tanto la asesoría jurídica del Consejo Universitario como la Oficina Jurídica de la UNED deben de entrar a analizar todos los antecedentes y las normas que se citan, para poder aclarar todo el ambiente, además, se debe de compartir a nivel de CONARE.

Se debe dar la audiencia, además, solicitarle a la asesoría jurídica del Consejo Universitario, Oficina Jurídica y a la Oficina de Recursos Humanos, el análisis de las implicaciones que esto eventualmente, tiene para la UNED.

Procedemos a realizar la votación al acuerdo correspondiente, para darle aprobación y firmeza. Los que estén a favor manifiéstense, queda aprobado y en firme con los seis votos correspondientes.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio DE-0056-01-2021 del 27 de enero del 2021 (REF. CU-027-2021), suscrito por el señor Carlos Gerardo Arias Alvarado, Director Ejecutivo de la Junta de Pensiones del Magisterio**

(JUPEMA), en el que solicita audiencia para tratar los alcances de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Hacienda en el oficio DVME-0660-2020 del 2 de diciembre del 2020, en cuanto a la cotización patronal del Régimen Transitorio de Reparto.

2. El oficio R-0064-2021 del 5 de febrero del 2021 (REF. CU-045-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación para incluir en agenda del Consejo Universitario la solicitud de audiencia del Director Ejecutivo de JUPEMA.

SE ACUERDA:

1. Conceder la audiencia solicitada por el señor Carlos Gerardo Arias Alvarado, Director Ejecutivo de la Junta de Pensiones del Magisterio (JUPEMA), en una próxima sesión del Consejo Universitario, con el fin de analizar los alcances de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Hacienda en el oficio DVME-0660-2020.
2. Solicitar a la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario, definir la fecha de la visita del señor Carlos Arias.
3. Solicitar a la Oficina Jurídica, a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y a la Oficina de Recursos Humanos, que analicen las implicaciones de lo indicado por el Ministerio de Hacienda en el oficio DVME-0660-2020 enviado por el Director Ejecutivo de JUPEMA, señor Carlos Arias Alvarado, y remitan su criterio a más tardar el 12 de febrero del 2021.

ACUERDO FIRME

4. **Oficio VE-082-2021 de la Vicerrectoría Ejecutiva, referente solicitud del nombramiento interino del señor Delio Mora Campos como director financiero a.i., a partir del 15 de marzo del 2021. REF. CU-036-2020**

RODRIGO ARIAS: Es referente a la solicitud del nombramiento interino del señor Delio Mora Campos como director financiero a.i., a partir del 15 de marzo del 2021.

Procedo a dar lectura del oficio VE-082-2021, el cual indica lo siguiente:

“PARA: Consejo Universitario
DE: Mag. Heidy Rosales Sánchez
Vicerrectora Ejecutiva
ASUNTO: Solicitud de nombramiento Director Financiero

FECHA: 02 de febrero de 2021
VE-082-2021

Esta Vicerrectoría solicita de la manera más respetuosa, se realice el nombramiento del señor Delio Mora Campos, cédula 1-702-0161, como Director Financiero a.i. de la UNED, lo anterior debido a que aún no se ha publicado el concurso que corresponde.

Dicho nombramiento rige a partir del 15 de marzo 2021.

Con atentos saludos”

Solicito una moción de orden para que se deje este tema pendiente y se pueda proceder con la agenda, esto debido a que hay problemas técnicos.

Los que estén a favor de la moción de orden manifiéstense, queda aprobada.

Se aprueba la moción de orden en posponer, debido a problemas técnicos, el nombramiento interino del señor Delio Mora Campos como director financiero a.i.

5. Oficio ECEN 036-2020 del Consejo de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referente a la integración de la Comisión Electoral de la ECEN.

Se conoce oficio ECEN 036-2021 del 2 de febrero del 2021 (REF. CU-033-2021), suscrito por el señor Jeffry Barrantes Gutiérrez, director a.i. de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales (ECEN), en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de esa escuela en sesión ordinaria del 8 de diciembre del 2020, en el que informa la conformación de la Comisión Electoral de la ECEN.

RODRIGO ARIAS: Es referente a la integración de la Comisión Electoral de la ECEN. Procedo a dar lectura del oficio ECEN 036-2020, el cual indica lo siguiente:

“PARA: M Sc. Rosa María Vindas Acuña, Jefa Recursos Humanos
Miembros Consejo Universitario
Dra. Maricruz Corrales Rojas, Vicerrectoría Académica
Miembros Consejo de Rectoría
Miembros FEUNED

DE: Mag. Jeffry Barrantes Gutiérrez, director a.i.
Escuela de Ciencias Exactas y Naturales

Acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión extraordinaria 2137-2020, Artículo II, inciso 4), celebrada el 18 de diciembre del 2020

ASUNTO: Transcripción de Acuerdo Consejo de Escuela ECEN.

FECHA: 02 de febrero del 2021.

Oficio: ECEN 036-2021

Les transcribo el acuerdo tomado por el Consejo de Escuela en la sesión ordinaria del día 08 de diciembre del 2020. **Universidad Estatal a Distancia Vicerrectoría Académica Escuela Ciencias Exactas y Naturales**
kmurillo@uned.ac.cr **22021901**

Se acuerda por unanimidad la integración de la Comisión Electoral de la ECEN, la cual se encargará de llevar a cabo el proceso de elección del director o directora de dicha Escuela, 2021-2024, para lo cual se acuerda que será integrada por los siguientes miembros a saber:

- Benjamín Álvarez Garay.
- Yenory Carballo Valverde.
- Michelle Loría Coto.
- Alfonso Rey Corrales, coordinador
- Merab Raquel Ruiz Saborío, representante estudiantil.

El acuerdo se aprueba en firme, en cumplimiento de lo estipulado en el Procedimiento para el nombramiento de los Directores de Escuela en su punto 1, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2718, Art. II, inciso 3 b de 28 de febrero de 2019".

Lo que corresponde es que tomemos nota de la integración de la Comisión Electoral, para el proceso de consulta de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, dada la jubilación de la señora Guisella Vargas y la necesidad de que procedamos con el nombramiento de una nueva persona en esa dirección.

Procedemos a realizar la votación al acuerdo correspondiente, para darle aprobación y firmeza. Los que estén a favor manifiéstense, queda aprobado y en firme con los seis votos correspondientes.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 5)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio ECEN 036-2021 del 2 de febrero del 2021 (REF. CU-033-2021), suscrito por el señor Jeffrey Barrantes Gutiérrez, director a.i. de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales (ECEN), en el**

que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de esa escuela en sesión ordinaria del 8 de diciembre del 2020, en el que informa que la Comisión Electoral de la ECEN está integrada por las siguientes personas:

- Benjamín Álvarez Garay.
- Yenory Carballo Valverde.
- Michelle Loría Coto.
- Alfonso Rey Corrales, coordinador
- Merab Raquel Ruiz Saborío, representante estudiantil.

2. El oficio R-0064-2021 del 5 de febrero del 2021 (REF. CU-045-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación para conocer la integración de la Comisión Electoral de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales.

SE ACUERDA:

Dar por recibida la información brindada por la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referente a la integración de la Comisión Electoral de la persona directora de la ECEN.

ACUERDO FIRME

6. Oficio AJCU-2021-006 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a criterio en relación con el nombramiento de jefes y directores incluidos en el artículo 25, inciso ch-1) del Estatuto Orgánico.

Se conoce oficio AJCU-2021-006 del 1 de febrero del 2021 (REF. CU-039-2021), suscrito por la señora Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, en atención al acuerdo tomado en sesión 2840-2021, Art. III, inciso 1) celebrada el 28 de enero del 2021, brinda dictamen referente a los nombramientos de jefaturas y direcciones que establece el artículo 25, inciso ch1) del Estatuto Orgánico.

RODRIGO ARIAS: Es referente al criterio en relación con el nombramiento de jefes y directores incluidos en el artículo 25, inciso ch-1) del Estatuto Orgánico.

Mediante este oficio la señora Nancy está atendiendo la consulta que le hizo el Consejo Universitario mediante un acuerdo el 29 de enero del 2021, en el cual se le solicitó que realizara un análisis jurídico en relación con la solicitud de la señora Marlene Víquez, ante un correo enviado por la Oficina de Recursos Humanos, relacionado con el procedimiento para nombrar jefes y directores bajo lo que

establece el artículo 25, inciso ch-1 del Estatuto Orgánico.

NANCY ARIAS: Procedo a dar lectura del oficio AJCU-2021-006, el cual indica lo siguiente:

“PARA: Consejo Universitario
DE: Nancy Arias Mora
Asesora Jurídica
Consejo Universitario
ASUNTO: Nombramientos de jefaturas y direcciones que establece el artículo 25, inciso ch-1) del Estatuto Orgánico
FECHA: 1 de febrero de 2021
AJCU-2021-006

El Consejo Universitario en la sesión 2840-2021, Art. III, inciso 1) celebrada el 28 de enero del 2021 adoptó el siguiente acuerdo:

“Solicitar a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario que en la próxima sesión presente un análisis jurídico, referente a la solicitud de la señora Marlene Víquez Salazar, en atención al correo electrónico enviado por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de aclarar el marco normativo y los procedimientos a seguir con el fin de continuar con los procesos que corresponden para los nombramientos de jefaturas y direcciones que establece el artículo 25, inciso ch-1) del Estatuto Orgánico.”

Con el fin de atender lo solicitado he hecho una revisión histórica para generar un marco de referencia de previo a hacer el análisis solicitado, por lo que el análisis tendrá un aparte de antecedentes en el cual se hará una transcripción en lo que interesa, de acuerdos de Consejo Universitario así como de Asamblea Universitaria que hacen referencia al tema; luego se hará una mención de la normativa vigente; se citarán las propuestas que actualmente se encuentran presentadas ante el Consejo Universitario, para finalmente, proponer las conclusiones sobre lo consultado.

I. Antecedentes.

1. En la **Asamblea Universitaria del año 1992** (45-92) se discutió la inclusión de los incisos ch1, ch2, ch3 y ch4 en el Estatuto Orgánico por lo que de seguido transcribo lo que resulta aplicable a este análisis:

“Doña Jesusita Alvarado: presento una moción en el siguiente sentido: “Que se someta a votación si al concluir el período por el cual los jefes y directores fueron nombrados en un primer concurso, deberá procederse a sacar nuevamente el concurso”.

Don Celedonio Ramírez: el Estatuto y la reforma no establece que esa por concurso, eso le corresponde al Consejo Universitario reglamentarlo. Aquí lo que se ha dado es nada más el plazo.

Doña Jesusita Alvarado: *presenté una moción a la mesa para que haya una manifestación expresa de esta Asamblea, de si se elimina o no la figura de concurso para una segunda oportunidad, eso es lo que yo necesito saber cómo consejal.*

Don Celedonio Ramírez: *ya se aprobó la moción que fue planteada por don José Luis Torres al respecto y quedaba muy claro que sea por concurso o no y que dice: “que los nombramientos señados en los incisos ch) y d) podrán ser renovados por una única vez, previa participación en la lista de elegibles correspondientes”. Ya fue aprobado por esta Asamblea. El Consejo decidirá si es concurso o no, pero la persona no será nombrada en forma automática, sino que será nombrada de una lista de elegibles en la cual él puede ser parte.” ****

2. En la Sesión No. 1740-2004 del Consejo Universitario se adoptó el siguiente acuerdo:

“2. Informar a la Gerencia de la División de Desarrollo Institucional de la Contraloría General de la República que, de la combinación lógica y armónica entre los artículos 25 y 35 del Estatuto Orgánico y el 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, *este Consejo en el ejercicio de su potestad interpretativa ha concluido que existen dos vías para nombrar los jefes y directores.* El primer procedimiento es el *nombramiento directo, o sea, sin concurso,* derivado del artículo 35 del Estatuto Orgánico que exime del concurso en los nombramientos que ese mismo Estatuto establece como a plazo fijo. *El segundo procedimiento es cuando se aplica el artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal,* el que permite, en primera instancia un concurso interno, si no se conforma la terna se procede a un segundo concurso y de persistir la situación el Consejo Universitario decide lo pertinente, ya sea continuar con el proceso de nombramiento respectivo o bien, ordenar que se proceda a un concurso externo. *Así las cosas, si el Estatuto Orgánico permite nombrar directores y jefes sin concurso, con mayor razón están ajustados a derecho los procedimientos que se lleven a cabo con sujeción al artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.*”

Este acuerdo se adopta con ocasión de la solicitud que hiciera la Contraloría General de la República específicamente, sobre los nombramientos de jefes y directores en la universidad.

3. En la Sesión 2264-2013 se modificó el Reglamento de Concursos, artículo 15 para incluir las siguientes modificaciones:

“(...) Se incluía en el dictamen varias cosas, una reforma al artículo 5 del Reglamento de Concursos y Selección del Personal, que es muy importante que se haga, en este artículo 5 se indica actualmente que si no hay terna en los concursos de jefaturas y direcciones tienen que ir a concurso externo.

También se propone una reforma al artículo 15 inciso h) del Reglamento de Concursos y Selección del Personal, precisamente, para aclarar qué es lo que significa la expresión de que “el Consejo Universitario decidirá”. (...) El artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal establece las normas específicas para el nombramiento de directores y jefes de oficina de la universidad, por el Consejo Universitario.

En este sentido, debe ajustarse el artículo 5 del reglamento a este artículo 15, lo que ha sucedido es que el actual artículo 5 indicaba que si no se establecía la terna tenía que ir a concurso externo. Aquí lo que estamos salvaguardando es que en la práctica el Consejo Universitario, al menos desde el periodo en que yo estado en este Consejo, del 2000 para acá, todo nombramiento de jefes y directores lo ha hecho con base en lo que establece el artículo 15 del Reglamento de Concursos. Lo que habría que indicar en este sentido, es que debe ajustarse el artículo 5 del Reglamento de Concursos para que sea coherente con lo que indica el artículo 15 de este mismo reglamento.

CONSIDERANDO:

2. La necesidad de que el proceso para los nombramientos de directores y Jefes de Oficina por parte del Consejo Universitario, sea más expedito. 3. El Artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal establece las normas específicas, para el nombramiento de directores y jefes de oficina de la universidad por el Consejo Universitario. En este sentido, debe ajustarse el Artículo 5 del Reglamento.

SE ACUERDA:

1. Modificar el Artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 5:

Las plazas de la Carrera Administrativa, así como las pertenecientes a la Carrera Profesional se llenarán mediante concurso interno. En caso de que, una vez llevado a cabo el concurso interno, se declare inopía en los alcances del artículo 17 de este Reglamento, se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente, excepto las referentes a directores y Jefes de Oficina.

Para llenar las plazas de directores y jefes de Oficina se aplicará lo establecido en el Artículo 15 del presente reglamento.”

2. Modificar el inciso h) del Artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección del Personal de la UNED, de la siguiente manera:

“Artículo 15:

h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto. En caso contrario la Oficina de Recursos

Humanos procederá a sacar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor de 10 días hábiles. De persistir la situación de no conformarse la terna, el Consejo Universitario decidirá, en un plazo máximo de un mes, si continúa el proceso del concurso con los oferentes que cumplen los requisitos mínimos del puesto o si se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente.

3. Aprobar el siguiente “Procedimiento para el nombramiento de directores y Jefes de Oficina de la Universidad, excepto los nombramientos de directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal”: (...).”

Este acuerdo adopta la redacción actual de ambos artículos del Reglamento de Concursos. De esta sesión voy a resaltar que gran parte de la discusión se centró en aclarar que el procedimiento para el nombramiento de directores de las escuelas está regulado de forma separada y fue lo que dio origen a que se pusiera en el nombre del procedimiento la excepción con tanta claridad, ya que, cuando se hizo la consulta a la comunidad universitaria, ese fue el tema que más comentario generó. Es por ello que se dejó claro desde ese momento en el año 2013 que los concursos para directores de escuela se regulan por su propia normativa.

II. Normativa.

La normativa aplicable para este estudio es la siguiente:

1. Artículo 35 del Estatuto Orgánico¹
2. Artículo 10 del Estatuto de Personal²
3. Artículo 15 del Reglamento de Concursos³

¹ ARTÍCULO 35: Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un sistema de pago adicional. Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido.

² ARTÍCULO 10: Selección Gozarán de la condición de elegibles los candidatos que superen las pruebas de selección, las que serán diseñadas, aplicadas y calificadas de conformidad con las normas técnicas establecidas. Para llenar vacantes se procederá de conformidad con lo que establece el Reglamento de Concursos. Es responsabilidad del superior inmediato, recomendar al candidato más adecuado para el puesto dentro de la terna correspondiente. Todo nombramiento que se haga en un puesto de autoridad, a partir de esta modificación, no podrá acogerse al Artículo 93. Quedan exceptuados de esta disposición, aquellos nombramientos por traslado en que el afectado haya sido originalmente nombrado en propiedad en un puesto de autoridad. El sobresueldo concedido conforme al artículo 93 de este Estatuto, será suspendido en el momento en que el servidor desempeñe nuevamente un puesto de autoridad, salvo que renuncie al sobresueldo otorgado al nuevo puesto.

³ ARTÍCULO 15: El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas:

- a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto.
- b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.
- c) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.
- d) El concurso será divulgado por la Oficina de Recursos Humanos mediante circular dirigida a la Comunidad Universitaria y mediante una publicación en un diario de circulación nacional. En estas publicaciones, se incluirán los requisitos mínimos del puesto y la información necesaria para su valoración. Se concederá un término no inferior de ocho días y no superior a 15 días hábiles para recibir las ofertas. Los oferentes que no cumplan con los requisitos básicos del Manual Descriptivo de Puestos serán excluidos del concurso. Para tal efecto, la Oficina de recursos Humanos deberá informarles por escrito.

Al pie de página está la transcripción literal de esos artículos para su consulta si fuera necesario.

4. Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina de la Universidad Estatal a Distancia, excepto los Nombramientos de Directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal

III. Propuestas pendientes

Dado que el tema ha sido puesto en discusión en varias oportunidades al Consejo Universitario, haré mención a las propuestas que se encuentran pendientes en la agenda hasta hoy, en orden cronológico según fueron presentadas.

1. Oficio R-345-2017 del 23 de marzo del 2017, suscrito por el señor rector, Luis Guillermo Carpio Malavasi, en el que presenta propuesta de reforma del Artículo 25, incisos ch1), ch3) y ch4 y Artículo 35 del Estatuto Orgánico, así como un transitorio. REF. CU-174-2017.

2. Propuesta presentada por la señora Carolina Amerling de fecha 26 de junio de 2018 relacionada con el nombramiento de jefes y directores administrativos en la Universidad. REF.CU.473-2018

3. Propuesta presentada por la señora Guiselle Bolaños Mora de fecha 20 de junio de 2018 relacionada con el nombramiento de jefes y directores en la Universidad, y que guarda relación con un acuerdo del plenario, que se encuentra en la Comisión de Asuntos Jurídicos.

4. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos del 2019 en el que traslada al plenario, documentos relacionados con el nombramiento de directores y jefes del área administrativa. CU.CAJ-2019-023 (únicamente remite al plenario todos los acuerdos y antecedentes que estaban pendientes en la comisión)

5. Propuesta de doña Marlene Viquez de 2019 de Reglamento para el nombramiento de directores y jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del

e) El Consejo Universitario aprobará la tabla general de Valoración en la que se deberán ponderar en forma equitativa aspectos tales como: experiencia general, experiencia afín al puesto, título, publicaciones, para capacitación, entrevista, proyecto entre otros.

f) La calificación del proyecto y la entrevista de los candidatos será llevada a cabo por una comisión nombrada por el Consejo Universitario, la cual estará integrada por al menos dos de sus miembros, por el Vicerrector respectivo o por el superior inmediato, según sea el caso. Esta Comisión elegirá entre sus miembros un coordinador. La calificación de los proyectos y de la entrevista deberá cumplirse antes de remitir al Consejo Universitario el resultado del concurso, la cual tendrá por objeto conocer los proyectos, criterios y valoraciones sobre la dirección o jefatura a la que esté concursando el candidato. Cualquier miembro del Consejo Universitario que no esté nombrado en la comisión podrá asistir a la entrevista con voz pero sin voto, o podrá tener acceso a los proyectos pero no podrá calificarlos. La Oficina de Recursos Humanos a través de la instancia técnica respectiva coadyuvará en todo este proceso.

g) Concluido el proceso de calificación de las ofertas, la Oficina de Recursos Humanos remitirá al Consejo Universitario el resultado del concurso consignando el puntaje obtenido por cada uno de los oferentes en orden descendente, sin recomendar a ninguno de ellos, adjuntando copia del currículum y de los atestados respectivos. Además certificará al Consejo Universitario, que ha seguido todos los procedimientos y reglamentos que estén establecidos en el Estatuto de Personal y en las Leyes de la República.

h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto. En caso contrario la Oficina de Recursos Humanos procederá a sacar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor de 10 días hábiles. De persistir la situación de no conformarse la terna, el Consejo Universitario decidirá, en un plazo máximo de un mes, si continúa el proceso del concurso con los oferentes que cumplen los requisitos mínimos del puesto o si se llevará a cabo el concurso correspondiente

Estatuto Orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de director (a) de Escuela, (REF. CU-530-2019)

Las tres primeras propuestas que se enuncian (cuyos documentos se anexan a este criterio) incluyen modificación al Estatuto Orgánico, por lo tanto, siendo que no pueden ser tramitadas para resolver la situación que se conoce en este momento, se recomienda que se dejen para un procedimiento independiente según corresponde.

El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos que se menciona únicamente traslada documentos y acuerdos al Plenario, pero no contiene una propuesta concreta sobre el tema.

Por lo tanto, únicamente resta por analizar la propuesta que presentara al Consejo Universitario la señora Marlene Víquez en el año 2019, a la que me referiré más adelante.

IV. Análisis jurídico.

Si bien el Estatuto Orgánico no dice expresamente si se debe contar con un concurso para el nombramiento de jefes y directores, como se puede leer en la discusión del acta de la Asamblea Universitaria de 1992, ahí queda plasmada la conclusión de que será el Consejo Universitario el que decida si se hace por concurso o no, dejando también en claro que dichos nombramientos no serán directos, al menos eso se dejó constando en la Asamblea Universitaria. Si revisamos el inciso ch 4 del artículo 25 del Estatuto Orgánico se establece la selección de una lista de elegibles para la posible renovación del nombramiento, lo que hace deducir que el nombramiento original también deberá realizarse mediante una lista de elegibles. El inciso ch 4) dice literalmente lo siguiente: “...ch4) *Que los nombramientos señalados en los incisos ch1) y ch2) podrán ser renovados por una única vez, previa participación en la lista de elegibles correspondiente.*”

Con el fin de aclarar el concepto de “lista de elegibles” solicité un criterio técnico a la Oficina de Recursos Humanos sobre lo que se considera una lista de elegibles y mediante oficio ORH.2021-016 responde en los siguiente términos: *“Una vez explicado, como se conforman la lista de elegibles y de oferentes, para los diferentes tipos de contratación laboral de la UNED, procedo a brindar la definición solicitada, ratificando de esta forma la actualmente vigente según lo aprobado por el CONRE a propuesta de las unidades técnicas pertinentes el 20 julio del 2020.*

- **Registro de elegibles:** Listado compuesto por al menos tres oferentes que han demostrado su idoneidad por medio de un proceso concursal, luego de aplicados los criterios de selección por parte de la Unidad de Reclutamiento y Selección.

Adicionalmente debemos considerar que cuando se trata del nombramiento de jefes y directores, el Consejo Universitario aprobó el artículo 15 del Reglamento de Concurso y el inciso a) indica literalmente lo siguiente:

ARTÍCULO 15: El nombramiento de los directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas:

*a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. **Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto.** (se suple el resaltado)*

De la lectura de este inciso queda claro que el Consejo Universitario acordó, desde que se emitió el artículo 15 del Reglamento de Concursos, que el nombramiento de directores y jefes de la UNED se realizará mediante concurso, por lo que, a pesar de que en la Asamblea Universitaria no se definió cuál sería la forma de nombramiento, se dejó a criterio del Consejo Universitario, el que decidió que sería mediante concurso. A partir de esta consideración se han emitido dos formas de nombramiento, una para los directores de escuela, para lo cual el Consejo Universitario emitió normativa expresa y para los demás directores y jefes emitió el procedimiento aquí descrito.

El Consejo Universitario emitió consideraciones particulares para ambos casos por ejemplo con la modificación al inciso h) del artículo 15 y la aprobación del Procedimiento para el nombramiento de directores y Jefes de Oficina de la Universidad, excepto los nombramientos de directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

Es posible que esta normativa pueda ser aclarada para evitar confusiones o cuestionamientos al momento de aplicar un u otro procedimiento, por lo que se harán algunas recomendaciones más adelante.

V. Otros aspectos relevantes que se deben considerar.

➤ El artículo 25 inciso ch1) del Estatuto Orgánico está vigente, por lo que los nombramientos de jefes y directores correspondientes a ese inciso se deben hacer por el plazo establecido. Este plazo aplica para todos los nombramientos de puestos de jefes y directores académicos, es decir tanto para directores de escuela como para jefes y directores de otras instancias. En los procedimientos vigentes no se ha dejado suficiente claridad sobre este aspecto por lo que se recomienda que se hagan algunas precisiones que permitan tener claros los términos en que se accede a dichos puestos.

➤ En el Consejo Universitario se iniciaron discusiones, sin que se haya adoptado algún acuerdo, considerando diferentes posibilidades de modificación del artículo 25 inciso ch1), para lo cual se han presentado las propuestas que se citaron supra, sin embargo, al no haberse analizado, discutido ni aprobado ninguna de ellas, por ahora no se encuentran vigentes. Sin embargo, es posible hacer ajustes a la normativa actual para que su aplicación sea acorde con las regulaciones actuales y no se deje margen a interpretaciones o dudas en cuanto a estos puestos.

Por las valoraciones hechas aquí haré recomendaciones de modificación a la normativa actual para una mejor claridad.

VI. Sobre la propuesta de la señora Marlene Víquez del año 2019.

Esta propuesta es la única que no está dirigida a modificar el Estatuto Orgánico, sino que se refiere a una nueva modalidad de selección para los puestos de jefes y directores, para que se hagan designaciones y no nombramientos.

Ahora bien, siendo que actualmente se encuentra vigente el artículo 15 del **Reglamento de Concursos** así como el **Procedimiento para el nombramiento de directores y Jefes de Oficina de la Universidad, excepto los nombramientos de directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal**, la propuesta que se analizará, es una propuesta para emitir un nuevo Reglamento que sea específico para estos puestos, por lo que, en mi consideración se debería modificar el artículo 15 del Reglamento de Concursos y derogar el Procedimiento que actualmente se encuentra vigente. Si se discute y aprueba el nuevo procedimiento (designación) sin modificar el Reglamento de Concurso (art 15) resultaría contradictorio y, por lo tanto, sería inaplicable y si no se deroga el procedimiento se tendrían dos procedimientos vigentes para la misma materia.

Por lo anterior hago la siguiente sugerencia en relación con la propuesta que se analiza:”

Aquí, viene el cuadro con la redacción actual de Reglamento de Concursos y la propuesta de modificación. En rojo está la propuesta para agregar.

En el artículo 15 se hace una modificación de redacción desde el encabezado.

REGLAMENTO DE CONCURSOS	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 5: Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno. En caso de que se declare inopia el concurso interno, en los alcances del artículo 17 de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos procederá de oficio a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto, excepto las referentes a directores y Jefes de Oficina, las que se regulan de conformidad con lo establecido en el Artículo 15 del presente reglamento.</p>	<p>Artículo 5: Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno. En caso de que se declare inopia el concurso interno, en los alcances del artículo 17 de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos procederá de oficio a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto. En el caso de los puestos correspondientes al inciso ch 1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, el nombramiento se realizará mediante designación por un periodo de 4 años.</p>
<p>Artículo 15.- El nombramiento de los directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas: a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los directores y jefes de las Unidades Académicas</p>	<p>ARTÍCULO 15: La designación de los directores y Jefes de Oficina se regirá por las normas específicas que se aprueben por el Consejo Universitario para cada caso. a) Se realizarán procedimientos de selección diferentes para directores de escuela y para los demás jefes y</p>

<p>y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto.</p> <p>b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.</p>	<p>directores de la universidad, pero todos los nombramientos serán por designación y a plazo por cuatro años. Todos los funcionarios que participen de los concursos deben aceptar estas condiciones para ser admitidos como oferentes en el concurso. Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.</p> <p>EL RESTO DE INCISOS SE ELIMINAN Y SE RECOMIENDA APROBAR EL PROCEDIMIENTO EN LA MISMA SESIÓN</p>
---	---

Para la presente modificación se debe cumplir con el procedimiento correspondiente, haciendo las consultas que sean necesarias de previo a su aprobación.

Adicionalmente se debe derogar el Procedimiento para el nombramiento de directores y Jefes de Oficina de la Universidad, excepto los nombramientos de directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

Sobre la propuesta del nuevo Reglamento para el nombramiento de directores y jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de director (a) de Escuela (...)"

RODRIGO ARIAS: Se quedó pegada doña Nancy, no la escuchamos.

NANCY ARIAS: Voy a seguir sin video para que mejore la señal.

"(...) no se hacen observaciones de fondo sino valorar si se emite como un Reglamento o como un procedimiento que sustituya al anterior y cualquier caso se deberá seguir el procedimiento de aprobación y consultas que corresponda.

VII. Conclusiones.

Hecho el anterior análisis procedo a emitir las siguientes conclusiones:

1. La Asamblea Universitaria definió que el Consejo Universitario debería decidir si el nombramiento de jefes y directores se hacía por concurso o no. (Acta No. 45-1992)
2. El Consejo Universitario definió que los nombramientos de jefes y directores se harán por concurso (artículos 5 y 15 del Reglamento de Concursos 2013)
3. El Consejo Universitario emitió normativa específica para el nombramiento de los directores de las escuelas estableciendo un procedimiento específico que se encuentra vigente (sesión 2718, Art. II, inciso 3-b) de 28 de febrero del 2019)

4. Hay varias propuestas de modificación al Estatuto Orgánico en el artículo 25 inciso ch1), pero no han iniciado su proceso de discusión y aprobación por lo que no se encuentran vigentes aún y no se recomienda su discusión en este momento sino de forma independiente.

5. La señora Marlene Víquez presentó una propuesta de modificación al procedimiento de nombramiento de jefes y directores para que se realicen por designación. Para aprobar dicha propuesta se debe modificar el Reglamento de Concursos, artículos 5 y 15 y derogar el Procedimiento para el nombramiento de directores y Jefes de Oficina de la Universidad, excepto los nombramientos de directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal. Para llevar a cabo esa discusión se plantearon las propuestas de modificación.

Ya que se incluye en este oficio la propuesta de modificación al Reglamento de Concursos así como la propuesta de reglamento o procedimiento para el nombramiento de los jefes y directores de la universidad (excepto los directores de las escuelas) me permito recomendar que se proceda a discutir esta propuesta con el fin de aclarar los plazos, términos y procedimiento para los puestos del artículo 25 inciso ch 1) del Estatuto Orgánico, dejando claro en el acuerdo que llegue a adoptarse que se trata de dos modalidades de nombramiento, uno para los directores de las escuelas y otro para los demás jefes y directores de la universidad.”

Yo ahí anexé esas dos actas, la de la Asamblea Universitaria que yo la conseguí y quería mencionar que la compañera Fanny Chinchilla del CIDREB muy amablemente me lo consiguió en papel, lo escaneo y me lo mandó.

Adicionalmente me colaboró mucho en algunas partes que no estaban muy legibles. Entonces, ella en el documento original lo leyó y me lo mandó. Entonces, de verdad que me ayudó mucho y ella lo hizo de muy buena manera. Así es que, un agradecimiento a ella también.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Nancy por la lectura del documento. Doña Marlene nos pidió la palabra. Puede proceder.

MARLENE VÍQUEZ: Gracias don Rodrigo. Yo quiero tratar de ser lo más explicativa para ver si me logro dar a entender, a veces me cuesta, pero bueno.

Yo comparto una parte del dictamen de la asesora jurídica de la Universidad, doña Nancy. Me parece que, inclusive, en la parte final donde ella hace la observación de que uno de los directores de las Escuelas, y otro sobre los demás jefes y directores de la Universidad, debe decir “del área académica”. Porque, está hablando con respecto los del ch1, no para todos los demás.

Pero, en todo caso, yo debo recordar que, ingresando como miembro del Consejo Universitario en esta ocasión, yo presenté una propuesta en agosto del 2019 para que el Consejo Universitario lo valorara.

La justificación mía fue precisamente, que, si revisan el acta correspondiente, me preguntaban en algún momento “doña Marlene, ¿los nombramientos de jefaturas y direcciones van a ser por concurso o no?”. Entonces, eso me preocupó muchísimo porque lo que teníamos era una resolución de la Sala Constitucional con respecto a los nombramientos para las jefaturas del área administrativa. Gústenos o no nos guste, lo que sí quedó muy claro con la resolución, con el voto correspondiente de la Sala Constitucional, que es la Resolución 2016-18087 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de las 11 horas, 10 minutos del 17 de diciembre del 2016 sobre el inciso ch2, del artículo 22 del Estatuto Orgánico relativo al nombramiento de directores y jefes de las unidades administrativas.

Ahí, la Sala fue muy clara y nos eliminó una frase que decía “por seis años”, ¿Por qué? El argumento principal que se dio en ese voto es el asunto de que, si bien se respeta la autonomía universitaria (no sé de qué forma) la ley de empleo público está por encima de la autonomía universitaria. Y, bueno, eso es cosa que nosotros tenemos que tener claro.

En este entonces, lo que es importante es que, si yo me voy al artículo 35 del Estatuto Orgánico de la Universidad, se establece con claridad que es la consulta que hizo doña Rosa Vindas Chaves en su condición de jefe de Recursos Humanos, que se lee en una parte del artículo 35 del Estatuto Orgánico:

“Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido.” (el subrayado no es del original)

O sea, que el plazo definido solamente los tiene los ch1 ahora. La Sala Constitucional, quiéranlo o no, aunque no lo aceptemos, modificó nuestro Estatuto de Personal. Entonces, ¿qué es lo que procede? Basado en eso y en la experiencia de tantos años, porque yo, al igual que don Rodrigo, estando don Rodrigo la primera vez como rector, nosotros recibimos el acuerdo que había dejado don Celedonio del Consejo anterior de que los Consejos de Escuela iban a ser los que iban a elegir los directores o directoras de Escuela, y nosotros como Consejo Universitario solo teníamos que ratificar.

Nosotros dijimos, la palabra ratificar, eso no lo dice el Estatuto Orgánico. Compartimos el sentido del propósito, pero necesitamos crear un procedimiento para que se haga todo un proceso de manera que el Consejo, por Estatuto Orgánico, por el ch1, los nombre. Respetando el sentir de lo que ese procedimiento indicara.

Bueno, efectivamente lo hicimos. Don Carlos Morgan fue una de las personas que, siendo miembro del Consejo Universitario, se preocupó por hacer ese primer procedimiento, y se aplicó por mucho tiempo. Luego, en el 2018 ese procedimiento se modificó. Pero, a ciencia cierta en lo particular y en lo específico, se mantiene.

Sin embargo, ese procedimiento que definió el Consejo, no está dentro del Reglamento de Concursos. Es decir, lo hemos visto como un punto y aparte. Hemos hecho una excepción.

RODRIGO ARIAS: Es un procedimiento aprobado por el Consejo.

MARLENE VÍQUEZ: Si señor, es un procedimiento aprobado por el Consejo precisamente porque el único, la única instancia que tiene la potestad de nombrar a las jefaturas y las direcciones, mientras la Asamblea Universitaria, máxima autoridad de la Universidad no lo reforme, tenemos que respetar esa normativa. Eso lo tengo muy claro. En algún momento eso llegará a cambiar, pero mientras tanto, nosotros tenemos la obligación de respetar.

Entonces, con base en eso ¿qué es lo que tenemos don Rodrigo y compañeros? Lo que teníamos en realidad eran dos formas: uno lo que regula el artículo 15 del Reglamento de Concursos y un procedimiento específico que elaboramos y que aprobamos en el 2013 para todos los jefes y directores, excepto los directores de Escuela. ¿Por qué? Porque los directores de Escuela tienen su propio procedimiento.

Sin embargo, vea que eso lo aprobamos en el 2013. Pero, en el 2016 la Sala Cuarta nos dice “no señores, las cosas cambiaron. Ahora los puestos del ch2 serán en propiedad y serán a plazo indefinido”. ¿Qué significa plazo indefinido? Significa que, entonces, a estas personas que vayan a concursar, se tiene que regir por lo que establece el artículo 15, pero, además, se les tiene que aplicar el artículo 12 del Estatuto de Personal, que es el período de prueba.

Ese fue uno de los errores que cometió la Universidad, precisamente que sirvió como evidencia para el voto de la Sala Constitucional en el año 2016, de que la persona que interpuso el recurso de apelación o el recurso de amparo, recurso de inconstitucionalidad, mostró que había sido sujeta a período de prueba. Por el artículo 5 del Estatuto de Personal, todos los nombramientos a plazo definido, no están en período de prueba.

Lamentablemente, esa acción de personal se hizo de manera incorrecta y, después la Sala Constitucional mandó a solicitar esa información y, efectivamente, tuvieron que indicar que sí se había puesto la persona en período de prueba. Por lo tanto, todos sabemos, los que conocemos el Estatuto de Personal de la UNED, que, si una persona se sujeta al período de prueba de un año que establece el artículo 12, tiene derecho después y si es evaluado de manera efectiva, pasará a tener propiedad.

¿Qué es lo que sucede? Yo le he dado mucho pensamiento a esto porque conozco todo el proceso. Entonces, lo que elaboré fue una propuesta que presenté al Consejo Universitario en agosto del 2019, y que le agradecería a Ana

Myriam que la ponga en pantalla. Yo le llamé “reglamento” pero puede llamársele “procedimiento”.

El propósito mío es que deberían existir tres procedimientos. Un procedimiento para lo que actualmente se hace para las jefaturas y direcciones del área administrativa, respetando el voto de la Sala Constitucional, que es lo que se tiene actualmente.

Otro procedimiento que se aplica para los nombramientos de las direcciones de Escuela.

Y, otro procedimiento, que es al que yo le llamé “reglamento” pero puede ser procedimiento, para los restantes del ch1 pero que no son directores de Escuela. Entonces, quiero leer la propuesta porque yo creo que la propuesta se explica por sí sola. Dice lo siguiente, le llamé “reglamento” pero llamémosle procedimiento.

Dice:

“PROPUESTA DE ACUERDO

Marlene Víquez S

Reglamento para el nombramiento de directores y jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de director (a) de Escuela

CONSIDERANDO

- 1) Lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto Orgánico de la UNED, referente a los nombramientos a plazo definido; que en lo que interesa indica:

“(…) Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido” (El subrayado no es del original)

- 2) Lo establecido en el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, que al respecto indica:

“ARTÍCULO 25 El Consejo Universitario es el órgano directivo superior de la Universidad. Le corresponden las siguientes funciones: (...)

ch1) Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los directores y Jefes de las Unidades Académicas, por períodos definidos de cuatro años.”

- 3) Lo establecido en el inciso c) del artículo 5 del Estatuto de Personal con respecto al funcionario a plazo fijo.”

Eso es muy importante.

- 4) La Resolución 2016-18087 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de las once horas diez minutos del siete de diciembre del 2016, sobre el inciso ch2) de artículo 25 del Estatuto Orgánico relativo al nombramiento de los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas.
- 5) El interés de Consejo Universitario de que los nombramientos de los directores y jefes de las Unidades Académicas se mantengan por plazos definidos, como lo indica el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico vigente.
- 6) El Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina de la Universidad Estatal a Distancia, excepto los Nombramientos de Directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal Aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 2264, Art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013.”

Observen que aquí, en este procedimiento solo se exceptúa a los directores de Escuela.

- 7) Lo establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, para las votaciones secretas.
- 8) El cumplimiento de lo establecido en los artículos 6 y 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.”

Aquí, habría que revisar si el 57 es el mismo que se mantiene de enviar a consulta.

“SE ACUERDA

- 1) Establecer que mientras no sean modificados el inciso ch1) del artículo 25 y el artículo 35 del Estatuto Orgánico por la Asamblea Universitaria Representativa, el Consejo Universitario debe aplicar lo establecido en el inciso ch1) del artículo 25, en concordancia con lo discutido y aprobado por esta Asamblea en la sesión N.º. 45-92, Art. III del 24 de marzo de 1992.”

Esta es la Asamblea a la cual se refiere doña Nancy. En el cual se dice el Consejo Universitario decide. Se da la discusión entre don Celedonio y el interés que tenía doña Jesusita Alvarado, que en paz descansen los dos, en que si había concurso o no. El señor rector en ese entonces le dice “aquí lo que se definió fueron los plazos. El Consejo es el que luego va a decidir”

- 2) Aprobar el siguiente...”

Puse reglamento, pero puede ser procedimiento.

“... Reglamento para el nombramiento de Directores y Jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de Director (a) de Escuela:”

Que son la única excepción que se hace.

“Reglamento (procedimiento) para el nombramiento de Directores y Jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de Director (a) de Escuela

ARTÍCULO 1

Este Reglamento (o procedimiento) establece las normas para el nombramiento de Directores y Jefes que realiza el Consejo Universitario, mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de Director (a) de Escuela.

ARTÍCULO 2

Cualquier asunto no previsto en este Reglamento (o procedimiento), lo resolverá de manera específica el Consejo Universitario.

ARTÍCULO 3

El nombramiento de Directores y Jefes de Unidades Académicas, según se indica en el artículo 1 de este Reglamento...”

Debería ser procedimiento, me parece que es lo correcto.

“... se regirá por las siguientes normas específicas:

- a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por la votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros, a los Directores (as) y Jefes (as) a plazo definido, mediante un proceso de designación.

Aquí el problema es usar la palabra “concurso”.

- b) Todo nombramiento mayor de seis meses será definido en primera instancia mediante un proceso de designación interno.
- c) Para ocupar la plaza hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente por una única vez, y, a propuesta de la Administración, a quien estime conveniente, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.
- d) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.
- e) En caso de una Dirección o Jefatura nueva, la Oficina de Recursos Humanos previo acuerdo del Consejo de Rectoría (CONRE), propondrá los requisitos mínimos del puesto y lo someterá a ratificación del Consejo Universitario.
- f) Para iniciar la inscripción al proceso de designación interno convocado, el Consejo Universitario solicitará a la Oficina de Recursos Humanos la

apertura de la recepción de documentos de los interesados en optar al puesto vacante por períodos definidos de cuatro años. Asimismo, indicará cuáles son los requisitos, de acuerdo con lo indicado en los incisos d) y e) anteriores.

- g) La Oficina de Recursos Humanos hará pública a toda la comunidad universitaria de la UNED la solicitud del Consejo Universitario, y, recibirá los atestados de las personas funcionarias interesadas, para la respectiva valoración de los requisitos, en el plazo que se fije al respecto. Asimismo, solicitará a cada interesado un Plan de Trabajo para el puesto que desea optar por el período definido de cuatro años. Para esto último, les brindará toda la documentación pertinente.
- h) Cumplido el plazo, la Oficina de Recursos Humanos enviará al Consejo Universitario la lista de las personas que califican según lo establecido en el inciso g) anterior, o la indicación de que no hay personas candidatas que reúnan los requisitos, para que este Consejo decida lo que corresponda en este último caso.
- i) Una vez enviada la lista de personas candidatas, el Consejo Universitario procederá a realizar el nombramiento mediante votación secreta, según lo establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.

Yo considero que tiene que incluirse un artículo nuevo, un inciso nuevo, el cual debe ir antes del anterior, que diga “El Consejo Universitario...” porque una vez que reciba el plazo tiene que ir el “j” antes del “i”:

- j) Nuevo: El Consejo Universitario nombrará una comisión especial conformada por al menos tres de sus miembros, la cual realizará, con apoyo de la Oficina de Recursos Humanos, el proceso de verificación de requisitos, las entrevistas y presentará un informe al Consejo Universitario sobre los resultados del proceso realizado
- k) Será nombrada en el puesto la persona candidata que obtenga al menos las dos terceras partes del total de miembros del Consejo Universitario, según lo indica el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico.
- l) En caso de que no sea posible realizar el nombramiento por no lograrse la votación de al menos dos terceras partes del total de los miembros del Consejo Universitario, esté órgano colegiado decidirá lo que corresponda.

En mi propuesta, obviamente que cuando lo presenté, decía:

- 3) Solicitar a la Asesoría Legal del Consejo Universitario una propuesta de modificación para los artículos 5 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección del Personal de la UNED, así como verificar la normativa interna adicional, que deba ser modificada o derogada, al aprobarse la presente propuesta de acuerdo.

Doña Nancy hace una. No obstante, desde mi punto de vista lo que procede es lo siguiente:

“Con base en el análisis realizado por mi persona, se requiere hacer las siguientes modificaciones, para que haya coherencia con la normativa:

- i. Modificar el artículo 5 del “Reglamento del Concursos Para la Selección del Personal”, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 5: Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno. En caso de que se declare inopia el concurso interno, en los alcances del artículo 17 de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos procederá de oficio a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto, excepto las referentes a directores y Jefes de Oficina, las que se regulan de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 15 bis del presente reglamento.

O sea, lo que yo estoy tratando es que diga “señores, hay que introducir un 15 y un 15 bis”

- ii. Modificar el primer párrafo del artículo 15 del “Reglamento del Concursos Para la Selección del Personal”, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 15: El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina del área administrativa, se regirá por las siguientes normas específicas: (...) (Todo lo demás queda igual)

El actual artículo 15, precisamente se tiene que mantener porque es lo que regula los nombramientos por concursos y esos tienen que ser para el área administrativa.

- iii. Se requiere introducir un artículo 15 bis que diga lo siguiente:

ARTÍCULO 15 bis: Los nombramientos de directores y jefes de oficina del área académica, según lo establecido en el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, se regirá por las siguientes normas específicas:

- a) El nombramiento se realizará mediante un proceso de designación, que apruebe el Consejo Universitario, para cada caso.
- b) Los nombramientos de las personas directoras de las Escuelas, se regirán por el procedimiento correspondiente aprobado por el Consejo Universitario.
- c) Los demás nombramientos de jefes y directores del área académica de la universidad (inciso ch1 del artículo 25 del Estatuto Orgánico), se regirán por el procedimiento correspondiente para estos casos.
- d) Todos los nombramientos serán por un plazo de cuatro años. Por lo tanto, todas las personas funcionarias que participen deben aceptar estas condiciones, para ser admitidos como oferentes en el proceso de designación.

- e) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.
- iv. Además, se requiere modificar el título del procedimiento aprobado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2264. Art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013, para que se lea de la siguiente manera:

Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina del área administrativa de la Universidad Estatal a Distancia, ...”

Porque, estos sin van a ser a perpetuo. Es decir, serán nombramientos por concurso y en propiedad.

“...según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal

https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/normas_y_procedimientos/admin_recurso_humanos/procedimiento_nombramiento_directores_jefes_oficina_uned.pdf”

De último, ahí está:

- v. Aprobar mi propuesta, modificando en el texto donde se dice “reglamento” por “procedimiento”.

Esa es la propuesta que yo estoy haciendo, señor rector, señores miembros del Consejo Universitario. Me ha tomado mucho trabajo llevar esto. También le pedí el criterio a doña Nancy, después de haber analizado el de ella. Me gustaría que ella sea la que indique cuál es el criterio que considera con lo que yo estoy proponiendo. Muchas gracias señor rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene. Doña Nancy.

NANCY ARIAS: Si señor. Yo vi la propuesta de doña Marlene. Lo que hace es, básicamente, complementar el oficio mío porque yo hice una propuesta de modificación únicamente de un procedimiento para que quedara claro que para esos se necesitaba hacer el concurso y todo el procedimiento.

Sin embargo, es mucho más claro hacer tres procedimientos, ya con eso no quedaría ninguna duda. Entonces, realmente la propuesta que hace doña Marlene se ajusta a los antecedentes que yo expuse y al análisis jurídico que yo hago. Lo que hace es ampliarlo y ponerle un poco más de regulación a cada uno de los tres distintos procesos. Entonces, no le veo ningún problema a esa propuesta.

RODRIGO ARIAS: Si alguien más quiere hacer uso de la palabra. Me parece que es necesario que avancemos en la definición del mecanismo que seguiremos en el proceso o los procesos de nombramiento de jefes y directores. Es un tema que se ha acumulado por muchos años.

Acá, obviamente tenemos que buscar que haya una claridad en cuanto a la normativa que se utiliza, y también, en relación con los pasos que se lleven adelante y en el uso de los diferentes conceptos para que evitemos inconvenientes de cualquier tipo, una vez que realicemos los procesos de nombramiento.

El artículo 25 del Estatuto Orgánico, el inciso que hemos estado viendo, 25 ch1, es el que nos lleva a visualizar la manera de atender los casos de jefes y directores del área académica. Ello porque tenemos que hacerlo en correspondencia con el 35 del Estatuto Orgánico. Porque, precisamente el 35 del Estatuto Orgánico es el que indica que están sujetos al proceso de concurso todos, excepto los que el mismo Estatuto establece por plazo definido.

Como lo aclaró doña Marlene hace un rato, los únicos puestos que el Estatuto Orgánico indica a plazo definido, son los que están bajo lo que señala el 25 ch1, que son los jefes y directores del área académica.

Ahí es donde debemos de buscar ese procedimiento alternativo que no es un concurso con las condiciones particulares de lo que es un concurso, y, sin embargo, que permita la contratación de las personas más convenientes para la Universidad en cada puesto, en un momento determinado. Que tengan, obviamente, la idoneidad para desempeñar el puesto correspondiente y es ahí donde nosotros tenemos que definir ese mecanismo, ese procedimiento y esas normas que regulen este tipo de nombramientos.

Ahora, doña Marlene presenta el documento que ella amablemente nos leyó, que conlleva modificar unos puntos del reglamento también. Aquí, entonces, mi duda es que no podemos proceder con un procedimiento si no hemos modificado el Reglamento, para que no tengamos normas contradictorias.

Si quería preguntarle a doña Nancy si ella lo ve exactamente en ese orden o si considera que hay algún otro procedimiento para efectos de avanzar en la clarificación de lo que tenemos nosotros que resolver para llevar adelante estos procesos de nombramientos. ¿Cuál sería el primer paso? Doña Marlene también, desde su punto de vista. Nancy.

NANCY ARIAS: En el oficio yo ahí lo describí, que no es posible en este momento modificar solo el procedimiento, si no se modifican los artículos del Reglamento, porque si este procedimiento haciendo las diferencias, queda contradictorio con el 15.

RODRIGO ARIAS: Hay contradicción.

NANCY ARIAS: Si, entonces, hay que arreglar primero el reglamento. Se puede hacer todo junto, como en el 2013. En el 2013 se modificó el 5, el 15 y se emitió el procedimiento. Pero, habría que hacer primero la modificación al Reglamento, sí señor.

MARLENE VÍQUEZ: Yo coincido con doña Nancy, don Rodrigo. Es importante que, como es modificación de normativa.

RODRIGO ARIAS: Hay que hacer todo el trámite.

MARLENE VÍQUEZ: Si señor, hay que hacer el trámite. Pero que se haga porque si hay algo que está mal, las personas que pueden ayudarnos desde afuera nos pueden decir de qué manera hay que corregirlo.

Lo importante acá es que si habría concurso para los puestos del área administrativa. Lo que estamos tratando es nada más de crear dos procedimientos adicionales, uno ya está aprobado para los directores de Escuela, y el otro para los restantes del ch1 y eso es importante que lo tengamos claro.

Yo sé que en la Universidad se ha utilizado los procesos de atracción, pero también en el Reglamento de Concursos se usa, por ejemplo, el concepto "designación" para los encargados de cátedra, se hace un nombramiento, designan a una persona encargado de cátedra por tanto tiempo.

Entonces, me parece que lo que hay que buscar es la forma de cómo conciliar. Desde mi punto de vista hay que enviar la consulta de manera integral, para que se comprenda cuál es el propósito de la propuesta de reforma.

RODRIGO ARIAS: Para enviar a la consulta a la comunidad, primero debemos de pedir el criterio a Recursos Humanos, de acuerdo con lo que tenemos establecido en ese campo.

MARLENE VÍQUEZ: En este caso no estoy muy segura, porque doña Rosa lo que mandó a pedir es la consulta, la consulta a la comunidad es cuando es el Estatuto de Personal, pero con respecto al Reglamento de Concursos no estoy segura, pero podemos mandarlo a pedir, no tengo ningún problema.

RODRIGO ARIAS: Sería bueno tener un criterio técnico previo a hacer la consulta a la comunidad, por si hubiera alguna recomendación de ajuste.

MARLENE VÍQUEZ: O hacerlo de manera simultánea don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Sí hay que pedirlo dice doña Nancy, porque por procedimiento tiene que estar contemplado antes de hacer la consulta a la comunidad.

MARLENE VÍQUEZ: Perfecto.

NANCY ARIAS: Si señor, es que el tema es competencia de Recursos Humanos, el artículo 15 del Reglamento de Concursos, es de concursos y parte del procedimiento lo hace recursos humanos, por lo que sí hay que hacer la consulta.

MARLENE VÍQUEZ: Pero, ¿Cómo lo haríamos doña Nancy? El asunto es que no tiene sentido hacer la propuesta de modificación del artículo 5 y el 15 en los términos que se propone, sino también va integrada la propuesta que yo hago como un procedimiento adicional.

RODRIGO ARIAS: Hagamos la consulta integral como un paquete con las dos cosas, tanto la consulta con relación con la reforma de los artículos del Reglamento de Concursos, como en relación con los procedimientos.

MARLENE VÍQUEZ: Solo cambiemos la palabra reglamento por procedimiento.

RODRIGO ARIAS: Si esto está bien, lo que usted plantea ahí al final. Don Eduardo, ¿Qué es lo que nos dijo? Pedirlo para no incurrir en problemas posteriores y don Gustavo dice que no corresponde movilizar el reglamento, el procedimiento es materia de la administración, bueno es algo que podemos verlo a la hora que tengamos todas las propuestas y las observaciones en el seno del consejo.

Si todos estamos de acuerdo planteamos la consulta a la Oficina de Recursos Humanos de los documentos, tanto de la propuesta de modificación del reglamento como de las propuestas de procedimiento, ahí doña Ana Myriam con asesoría de doña Nancy y de doña Marlene ponemos todo en el orden que corresponde.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo me parece que lo que procede en este sentido es poner como considerando la solicitud de doña Rosa, que en su momento hizo.

RODRIGO ARIAS: Lo que origina esto.

MARLENE VÍQUEZ: Exactamente, segundo, el dictamen de doña Nancy, tercero, la propuesta que esta servidora hizo en agosto de 2019, para conocimiento del Consejo Universitario, por lo que se acuerda es consultar a la Oficina de Recursos Humanos la modificación del artículo 5 y del artículo 15 del Reglamento de Concursos y la inclusión de un 15BIS en los términos siguientes, porque me parece que eso tiene que quedar.

Segundo, con la finalidad de incluir un procedimiento en los términos que se transcriben a continuación. Me parece que tiene que ir primero lo del reglamento y después tiene que ir de segundo lo del procedimiento.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo totalmente. Si estamos de acuerdo lo indicamos así para proceder. Tenemos todos los votos a favor y le damos firmeza. Aprobado en firme por unanimidad.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

- 1. El correo electrónico del 25 de enero del 2021 (REF. CU-015-2021), remitido por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en el que solicita incluir en agenda el correo remitido el 22 de enero del 2020 por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, que, en atención al oficio CU-2021-001 enviado por el Consejo Universitario, indica: “Desde ya y siendo un puesto regido por el artículo 25 inciso ch1 del Estatuto Orgánico, solicito el acuerdo del procedimiento, que se ha definido aplica a estos casos de nombramiento a plazo definido de 4 años, que por artículo 35 del Estatuto Orgánico, no son de concurso”.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2840-2021, Art. III, inciso 1) celebrada el 28 de enero del 2021, en el que se solicita a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario que brinde un dictamen referente a los nombramientos de jefaturas y direcciones que establece el artículo 25, inciso ch1) del Estatuto Orgánico.**
- 3. El oficio AJCU-2021-006 del 1 de febrero del 2021 (REF. CU-039-2021), suscrito por la señora Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, en atención al acuerdo tomado en sesión 2840-2021, Art. III, inciso 1) celebrada el 28 de enero del 2021, brinda dictamen referente a los nombramientos de jefaturas y direcciones que establece el artículo 25, inciso ch1) del Estatuto Orgánico.**
- 4. La propuesta de acuerdo (REF. CU-530-2019) presentada por la señora Marlene Víquez, miembro externa del Consejo Universitario, en la que propone el “Reglamento para el nombramiento de Directores y Jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de Director (a) de Escuela”, la cual fue conocida por este Consejo en sesión 2751-2019, Art. VI, inciso 28) celebrada el 1 de agosto del 2019, y trasladada a la Comisión de Asuntos Jurídicos para su análisis, mediante oficio CU-2019-492.**
- 5. La propuesta de acuerdo (REF. CU-045-2021), presentada en la presente sesión por la señora Marlene Víquez, en la que, además de la propuesta planteada en el 2019, también propone la**

modificación de algunos artículos del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

SE ACUERDA:

Enviar a consulta de la Oficina de Recursos Humanos las siguientes cinco (5) propuestas, con el fin de que haga llegar al Consejo Universitario sus observaciones, a más tardar el 19 de febrero del 2021:

1) Modificar el artículo 5 del Reglamento del Concursos para la Selección del Personal, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 5: Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno. En caso de que se declare inopia el concurso interno, en los alcances del artículo 17 de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos procederá de oficio a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto, excepto las referentes a directores y Jefes de Oficina, las que se regulan de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 15 bis del presente reglamento.

2) Modificar el primer párrafo del artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección del Personal, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 15: El nombramiento de los directores y Jefes de Oficina del área administrativa, se regirá por las siguientes normas específicas: (...) **(Todo lo demás queda igual)**

3) Introducir un artículo 15 bis al Reglamento de Concursos para la Selección del Personal, que se lea así:

ARTÍCULO 15 bis: Los nombramientos de directores y jefes de oficina del área académica, según lo establecido en el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, se regirá por las siguientes normas específicas:

- a) El nombramiento se realizará mediante un proceso de designación, que apruebe el Consejo Universitario, para cada caso.
- b) Los nombramientos de las personas directoras de las Escuelas, se regirán por el procedimiento correspondiente aprobado por el Consejo Universitario.
- c) Los demás nombramientos de jefes y directores del área académica de la universidad (inciso ch1 del artículo 25 del

Estatuto Orgánico), se regirán por el procedimiento correspondiente para estos casos.

- d) Todos los nombramientos serán por un plazo de cuatro años. Por lo tanto, todas las personas funcionarias que participen deben aceptar estas condiciones, para ser admitidos como oferentes en el proceso de designación.
- e) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.

- 4) En concordancia con los puntos anteriores, modificar el título del procedimiento aprobado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2264. Art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013, para que se lea de la siguiente manera:**

Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina del área administrativa de la Universidad Estatal a Distancia, según lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal

- 5) Aprobar el siguiente “Procedimiento para el nombramiento de directores y jefes del área académica, según lo establecido en el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de director(a) de Escuela”:**

ARTÍCULO 1

Este procedimiento establece las normas para el nombramiento de directores y jefes que realiza el Consejo Universitario, mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de director (a) de Escuela.

ARTÍCULO 2

Cualquier asunto no previsto en este procedimiento, lo resolverá de manera específica el Consejo Universitario.

ARTÍCULO 3

El nombramiento de directores y Jefes de Unidades Académicas, según se indica en el artículo 1 de este procedimiento, se regirá por las siguientes normas específicas:

- a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por la votación de al menos dos terceras partes del total de sus

miembros, a los directores(as) y jefes(as) a plazo definido, mediante un proceso de designación.

- b) Todo nombramiento mayor de seis meses será definido en primera instancia mediante un proceso de designación interno.
- c) Para ocupar la plaza hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente por una única vez, y, a propuesta de la Administración, a quien estime conveniente, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.
- d) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.
- e) En caso de una Dirección o Jefatura nueva, la Oficina de Recursos Humanos previo acuerdo del Consejo de Rectoría (CONRE), propondrá los requisitos mínimos del puesto y lo someterá a ratificación del Consejo Universitario.
- f) Para iniciar la inscripción al proceso de designación interno convocado, el Consejo Universitario solicitará a la Oficina de Recursos Humanos la apertura de la recepción de documentos de los interesados en optar al puesto vacante por períodos definidos de cuatro años. Asimismo, indicará cuáles son los requisitos, de acuerdo con lo indicado en los incisos d) y e) anteriores.
- g) La Oficina de Recursos Humanos hará pública a toda la comunidad universitaria de la UNED la solicitud del Consejo Universitario, y, recibirá los atestados de las personas funcionarias interesadas, para la respectiva valoración de los requisitos, en el plazo que se fije al respecto. Asimismo, solicitará a cada interesado un Plan de Trabajo para el puesto que desea optar por el período definido de cuatro años. Para esto último, les brindará toda la documentación pertinente.
- h) Cumplido el plazo, la Oficina de Recursos Humanos enviará al Consejo Universitario la lista de las personas que califican, según lo establecido en el inciso g) anterior, o la indicación de que no hay personas candidatas que reúnan los requisitos, para que este Consejo decida lo que corresponda en este último caso.

- i) El Consejo Universitario nombrará una comisión especial conformada por al menos tres de sus miembros, la cual realizará, con apoyo de la Oficina de Recursos Humanos, el proceso de verificación de requisitos, las entrevistas y presentará un informe al Consejo Universitario sobre los resultados del proceso realizado.
- j) Una vez enviada la lista de personas candidatas, el Consejo Universitario procederá a realizar el nombramiento mediante votación secreta, según lo establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.
- k) Será nombrada en el puesto la persona candidata que obtenga al menos las dos terceras partes del total de miembros del Consejo Universitario, según lo indica el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico.
- l) En caso de que no sea posible realizar el nombramiento por no lograrse la votación de al menos dos terceras partes del total de los miembros del Consejo Universitario, este órgano colegiado decidirá lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Tengo una consulta, en el caso de la nota de ECEN, cuando la vimos, usted nos indicó que solamente teníamos que tomar nota, ¿tenemos que aprobar esa conformación?

RODRIGO ARIAS: Como que la conforman ellos.

MARLENE VÍQUEZ: Si ellos la conforman, pero me parece que sería bueno que doña Nancy revise el procedimiento para ver si se indica que eso tiene que ser aprobado por el Consejo Universitario o solamente tomamos nota, hago la consulta para no tener problemas adicionales.

RODRIGO ARIAS: Está bien, que doña Nancy lo revise.

MARLENE VÍQUEZ: Antes de que termine la sesión doña Nancy.

RODRIGO ARIAS: Cualquier cosa hacemos algún ajuste, pero creo que era solo de tomar nota.

MARLENE VÍQUEZ: Gracias don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: El siguiente oficio es el de la subrogación, pero ya son las 11:00 a.m. y necesitamos ver lo de control interno, sino se nos va a retrasar

mucho, voy a poner en primer lugar lo de subrogación y lo del artículo 5 y 6, porque siempre se nos quedan al final, para que los veamos con detenimiento para la sesión de la próxima semana.

Deberíamos pasar a darle la audiencia correspondiente a Luz Adriana Martínez Vargas y Vivian Chavarría Jiménez de la Comisión Institucional de Control Interno para presentar los informes de control interno 2020, que nos enviaron en el oficio CICI-005-2020, mientras le damos ingreso, tenemos un receso de 5 minutos.

Al ser las 11:07 am, el plenario del Consejo Universitario decide hacer un receso.

Al ser las 11:16 am, se reanuda la sesión extraordinaria del Consejo Universitario.

IV. VISITA DE LAS SEÑORAS LUZ ADRIANA MARTÍNEZ VARGAS Y VIVIAN CHAVARRÍA JIMÉNEZ, DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO, CON EL FIN DE PRESENTAR LOS INFORMES DE CONTROL INTERNO 2020, ENVIADOS MEDIANTE OFICIO CICI-005-2020.

Se conoce el oficio CICI-005-2020 del 16 de diciembre del 2020 (REF. CU-1119-2020), suscrito por la señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora de la Comisión Institucional de Control Interno, en el que remite informes de control interno 2020.

Al ser las 11:16 am, ingresan a la sesión extraordinaria virtual, las señoras Luz Adriana Martínez Vargas y Vivian Chavarría Jiménez, de la Comisión Institucional de Control Interno.

RODRIGO ARIAS: Le damos la bienvenida a Luz Adriana y a Vivian a quienes hoy les habíamos dado audiencia solicitada con el propósito de que nos presenten los informes de control interno correspondientes al año 2020, tienen la palabra, no sé Luz Adriana como van a proceder.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Muchas gracias don Rodrigo. Primero, darles las gracias a todos por el espacio, son 5 informes y no queremos extendernos demasiado, lo que vamos a hacer es presentarlos lo más concretamente posible y

queríamos consultarles si quieren que demos un pequeño espacio al finalizar cada informe para alguna consulta o lo dejamos todo para el final.

RODRIGO ARIAS: Al terminar cada una preguntamos a ver si hubiera algo, y sino al final de forma general.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo sería posible que ella nos mande la presentación.

RODRIGO ARIAS: Sí, que nos la hagan llegar también.

MARLENE VÍQUEZ: Que nos la hagan llegar porque es muy cansado verlo ahí, en la otra pantalla la puedo ver con más amplitud.

ANA MYRIAM SHING: En la agenda está incluida.

RODRIGO ARIAS: La presentación. Pueden iniciar Luz Adriana.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Vamos a iniciar con el informe de valoración del riesgo.

VIVIAN CHAVARRÍA: También la estoy compartiendo por el chat para que lo tengan, regálenme un segundo para compartirla. Me indican si lo pueden ver.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Sí, ya se puede ver.

VIVIAN CHAVARRÍA: Buenos días, mi nombre es Vivian Chavarría, estoy a cargo de los primeros tres informes, iniciamos con el de valoración de riesgo, es sobre los resultados de este en la Universidad en el 2020.

El primer objetivo:

“Dar a conocer los resultados de la valoración del riesgo aplicada en la Universidad Estatal a Distancia en el 2020.”

Tenemos tres objetivos específicos:

“Conocer la aplicación de la gestión de riesgos en 70 dependencias e identificar las áreas en las cuales es necesario establecer medidas para mitigar posibles efectos.”

Como segundo objetivo y a raíz de la pandemia presentada en nuestro país desde marzo de año pasado, nos pareció importantes evidenciar los posibles efectos que podríamos tener a raíz de esta en la universidad, en cuanto a los servicios, productos y cumplimientos de meta del POA, por eso hicimos un estudio para conocer propiamente los riesgos de continuidad causado por la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Como tercer objetivo específico:

“Conocer el estado de madurez del sistema específico de valoración del riesgo de la UNED”

Esto se aplica en la universidad desde el 2013 y queríamos conocer un poco las áreas de oportunidad propiamente del ser institucional.

Tuvimos el total de 44 vicerrectorías, direcciones, centros, oficinas, laboratorios y programas, en el I semestre atendimos el POA 2020 y II semestre el POA 2021. Atendimos 24 sedes universitarias, es importante recordarles que en el 2019 realizamos una capacitación para que fueran las propias sedes universitarias las que realizaran la valoración de riesgos sin el acompañamiento de nosotras.

Sin embargo, los resultados no fueron los esperados, dimos prioridad de acompañamiento a estas 24 sedes en el 2020. Atendimos 2 planes estratégicos, en el CONED y ECA, como les decía a mediados del año pasado, cada dependencia realizó un análisis de las limitaciones para el cumplimiento de sus metas debido a la pandemia en estos se incluyeron las sesiones para superar estas debilidades y aplicamos el modelo madurez para conocer el SEVRI el cual en esta ocasión fue aplicado por el PROCI.

Estos talleres siempre los realizamos de manera presencial, es importante mencionarles que a raíz de la pandemia del COVID-19 la recolección de esta información se desarrolló por medio de talleres virtuales, liderados por nosotras, recordarles que nosotras somos asesoras para la aplicación, la valoración de riesgo, tuvimos una muy buena participación de parte de todas las dependencias.

Tuvimos algunas limitaciones en algunas dependencias, la cual no fue posible aplicar la valoración de riesgo y en cuanto a las limitaciones del POA propiamente nos encontramos que algunas metas están mal planteadas, no incluyen todo lo que realizan en la dependencia, o bien lo incluyen de manera general, y también algunas propiamente por la pandemia, algunas funciones ya cambiaron o modificaron su actuar, por lo que resulta a veces imposible identificar todos los riesgos.

En cuanto a los resultados encontramos 134 eventos tales en la universidad, recordar que la valoración de riesgo a diferencia de la autoevaluación se realiza cada 2 años, la autoevaluación se debe realizar en todos los años, por lo tanto, aquellas dependencias que se atendieron el 2019 no se atienden en este 2020.

Aquí vemos los resultados, les voy a explicar la estructura de riesgo de la institución, tenemos tres factores de riesgo, los operativos, de continuidad y estratégicos, estas cuentan con 8 factores de riesgo, operativos tenemos tecnologías de la información, recursos humanos, recursos y gestión institucional.

¿Qué vemos aquí? Que gestión institucional es el que tiene el porcentaje más alto, seguido de continuidad tenemos desastres y circunstancias políticas, acá tenemos desastres pues obviamente por la pandemia que logró materializarse en nuestra institución, en todo el mundo. Los estratégicos tenemos relacionados con entes externos de la universidad y estructura organizacional.

Vemos el nivel de riesgo puro, recuerden que esto es antes de aplicar los controles, tenemos que un 11% se ubica en un nivel aceptable y el resto 89% se sitúa en niveles no aceptables, el mayor se lleva los medios y los altos. Tenemos el nivel de riesgo residual, en este gráfico les muestro los resultados, cuando en la valoración de riesgo identificamos los controles, procesos y esfuerzos que realizan las dependencias para poder mitigar los riesgos, y vemos acá como el de gestión institucional, el nivel aceptable que es el bajo, alcanza el nivel medio, reduce considerablemente el alto que era el que teníamos ahí como mayor afectación. Igual pasa con el de desastres, vemos ya que tenemos el nivel de riesgo medio es el que predomina en este factor.

Después de los controles aplicados por las dependencias un 41% logran ser nivel de riesgo aceptables y dejando así el resto para medio, alto y crítico, vemos como el crítico baja considerablemente, pero el ocaso de medio y alto son lo de mayor atención. Aquí tenemos una comparación del 2018-2019-2020, en estos años predomina los niveles bajos, es decir los que están aceptables, pero en el 2019 y 2020 vemos como el nivel medio va en aumento, asimismo el alto, y como el nivel crítico va en descenso, estos son los factores de riesgo que tenemos que ponerle mayor atención, los que tenemos en estos dos valores, en medio y alto.

Aquí tenemos el nivel de riesgo institucional que es un 41% terminan siendo riesgos aceptables, 59% no, y aquí un poco el indicador y comportamientos según el nivel de riesgo aceptable, por cada uno de los años, 2018-2019-2020, y en los no aceptables. A nivel institucional, cuando nosotros analizamos estos riesgos en su grado de impacto y consecuencia, lo vemos a nivel institucional cual va a ser su afectación, los que tenemos con mayor afectación a nivel institucional en este caso es el CONED, son dos riesgos críticos nada más que tenemos, como lo pueden ver aquí.

En el caso del CONED es el cumplimiento de la Ley 7600, pues sus instalaciones no lo permiten, lo cual no permite la atención adecuada a los estudiantes con alguna discapacidad. En el caso de la Reforma, cuando realizamos la valoración de riesgo propiamente fue cuando el Ministerio de Justicia y Paz no le permitió el ingreso para aplicar esos exámenes.

A nivel global en cuanto a las conclusiones, tenemos que el riesgo de continuidad, lo que es el factor de desastres, específicamente por el evento de la pandemia generada por el COVID-19, generó cambios importantes en los procesos institucionales y en el cumplimiento de las metas del 2020. Por lo tanto, todas las dependencias que participaron en la valoración del riesgo fue este evento que consideraron importante.

En la segunda conclusión, en comparar lo que son los gráficos de nivel de riesgo puro versus el nivel de riesgo residual, es decir del nivel de riesgo antes de aplicar sus controles y posterior, es notorio que los controles utilizados en las dependencias han dado sus frutos, pues ahí tenemos una diferencia del 30% en su nivel de riesgo aceptables. En cuanto a la cultura de riesgo, consideramos que esta ha crecido, lo vemos en su participación en cuanto a los compañeros, funcionarios de cada dependencia, también en cuanto a su respuesta para las convocatorias que nosotros realizamos, esta ha crecido y en la disminución como lo vimos en los gráficos del nivel de riesgos críticos, ahora tenemos que poder atención en lo que son medios y altos.

En cuanto a las medidas de administración de riesgo, cada dependencia las estableció y es responsabilidad de la jefatura velar por su ejecución, no es que ya realizamos la valoración de riesgos y ya cumplimos con ese proceso, ahí quedaron ciertas medidas de administración que deben ser cumplidas y que, por supuesto nosotros le damos seguimiento, pero es responsabilidad de la jefatura velar por la aplicación de estas. Algunas requieren el apoyo de las autoridades en algunos recursos y demás, también la aprobación de reglamentos y otros.

Como recomendaciones globales tenemos: Apoyo en la asignación de los recursos, para que puedan atender algunas medidas que quedaron ahí.

“Valorar y respaldar lo antes posible las medidas de administración para mitigar los riesgos críticos y altos.”

Y los medios que son ahorita los de mayor atención. Incluir en la dependencia la ejecución, ya sea en sus planes de trabajo o sus POA, pero si es importante que velen por el cumplimiento y ejecución de estas medidas de administración de riesgo. En algunos casos de algunas de dependencias y especialmente en las sedes universitarias se debe replantear sus metas, y propiamente del POA, por si alguna ya ha dejado de ejecutarse o cambiaron esto a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Como dijo Luz Adriana a manera muy rápida, pero si tiene alguna observación o consulta.

RODRIGO ARIAS: Si alguien quiere hacer uso de la palabra en relación con este primer informe que es de valoración del riesgo.

MARLENE VÍQUEZ: ¿Puedo don Rodrigo?

RODRIGO ARIAS: Claro que sí.

MARLENE VÍQUEZ: Yo le leí el documento y en la página 23, en el último párrafo dice:

“Finalmente, es importante resaltar los riesgos críticos los cuales, deben ser tratados de manera inmediata, ya que pueden afectar en gran medida el logro de los objetivos o presentar consecuencias graves tanto para los funcionarios como para el patrimonio institucional si se llegaran a materializar. Entre esto se destacan

- Incumplimiento de la Ley 7600 en el CONED y mala atención a los estudiantes con discapacidad, ya que no se cuenta con profesionales del área de educación especial.
- En el CITTED no se cuenta con protocolo o procedimiento para integrar a los estudiantes en los proyectos y desarrollo de las pasantías.
- En el caso de la Sede Universitaria de La Reforma a raíz de la pandemia COVID-19 el Ministerio de Justicia y Paz no permite el ingreso para aplicar los exámenes.”

Nada más a mí me quedó la inquietud que escuchando a Vivian, sé que se ha hecho un gran esfuerzo, sé que en el año 2020 nadie se esperaba el asunto de la pandemia y eso afectó, pero al final cuando vi esta situación, yo dije, puedo entender lo de la sede la Reforma, porque está en las instalaciones fuera de la UNED, digamos, no propias de la UNED, en el caso del CITTED y del CONED, me preocupó y por eso hago la consulta, y aquí también al señor rector, la tendencia de la universidad es también como una lección aprendida dentro de todo este proceso de la pandemia, pero es que se tiene que pasar a un proceso más, a mí no me gusta usar esta palabra, pero bueno, más de virtualidad en todos los procesos que se llevan a cabo.

La consulta que les hago es con respecto al incumplimiento de la ley en el CONED, porque el CONED está instalado o su oferta se hace en todos los centros universitarios, no sé si se refiere a la oficina central donde está la dirección.

VIVIAN CHAVARRÍA: Específicamente es la oficina, la que está por los tribunales.

MARLENE VÍQUEZ: Esa era una de las consultas que tenía y también algo que me llama la atención que si bien hubo un gran esfuerzo, ustedes lo pasaron muy rápido con las láminas, pero leyendo el documento, si se habla de que hay cerca de un 60%-40% con respecto a los indicadores de porcentaje de factores de riesgo con nivel de riesgo aceptables, son aceptables el 40% y no aceptables el casi 60%, falta un 1% que quedaría ahí, pero yo lo estoy redondeando casi a un 60%.

Este fue el segundo informe que me leí, primero me leí el otro, yo pensé que llevaba un orden, sin embargo, si noto que en este documento siempre se menciona cuando ustedes hacen la comparación en la tabla número 8, hacen un cuadro comparativo de los indicadores de porcentaje, factores de riesgo, en el 2018-2019-2020 y no sé cómo lo tengo que entender a Luz Adriana o a Vivian, porque en el riesgo aceptable teníamos en el 2018: 65%, 2019: 53% y 2020: 40%,

y el de riesgo no aceptable, más bien 2018: 35%, 2019: 47% y 2020: 59%, yo me pregunté a qué se debe eso.

A que nos cogió la pandemia, no estábamos preparados de alguna forma y eso nos afectó o como tengo que interpretar esos datos, yo leí el documento, tengo claro que ustedes se refieren muy bien a las sedes universitarias y como fueron mejorando algunos procesos en capacitaciones, etc y también comprendí muy bien el asunto de que el principal riesgo, el más alto es el de gestión institucional, pero yo dije, definieron en alguna parte arriba, gestión institucional, a mí sí me gustaría que lo comenten o por lo menos lo indiquen, que se entiende por gestión institucional, porque es el riesgo más alto, de lo que tiene que ver con todos los procesos que llevamos a cabo desde todas las unidades académicas, administrativas, etc.

Porque también ustedes son muy claras en el documento de que toda esta información que ustedes están dando es con base a lo que están aportando las jefaturas, la información se basa en la información recopilado con fundamento en los cuestionarios o formularios que manda el PROCI a cada una de las dependencias. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Gracias doña Marlene. ¿Se quieren referir a las consultas y observaciones de doña Marlene?

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Vivi si puedes poner la presentación donde está la lámina con los años.

VIVIANA CHAVARRÍA: El comparativo.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Doña Marlene aquí hay algo muy importante que precisamente estábamos viendo en el comportamiento de ese gráfico, lo fue del 2019 al 2020, generalmente estábamos viendo que iban bajando todos los niveles el amarillo, naranja y rojo, el año pasado vemos como los riesgos rojos se fueron disminuyendo, ya casi no tenemos los riesgos rojos que son los críticos, para nosotros eso es muy importante porque las personas están entendiendo que los riesgos críticos son los que definitivamente impiden el cumplimiento de los objetivos de una manera muy brusca.

Se está pasando a los riesgos que son amarillos, se están trasladando esos riesgos críticos y esos riesgos naranjas, están pasando a riesgos más manejables, que, si se llegaran a presentar, presentan una afectación menos grave para la institución, que se puede manejar de mejor manera. Igual se puede ver como los riesgos naranjas también subieron, yo asumo que eso tiene que ver con lo que pasó el año pasado con la afectación que la pandemia dio a todas las dependencias, por lo que ese comportamiento fue muy diferente a todo lo que pasó en todos los años y por eso tenemos ahora menos aceptables, que aceptables, pero lo que me parece más importante es que ya lo que no son

aceptables, ya no están tanto en los críticos, sino se están moviendo hacia el verde que es lo que buscamos, ya están más hacia el amarillo.

Para que en próximos periodos esperaríamos que al aplicar las medidas de administración que las mismas dependencias plantearon ya esos riesgos pasen a ser verde. No sé si ya estaría más claro esa primera pregunta.

MARLENE VÍQUEZ: Muchísimas gracias Luz Adriana. Se trata más de irnos acercando a las barritas verdes.

VIVIAN CHAVARRÍA: Claro que son los niveles aceptables. Va en este orden, bajo que sería el verde, medio que es el que le sigue, es amarillo, y alto que es el naranja y el crítico, lo que estamos tratando es como ir desviando estos riesgos que tenemos acá, con la idea de que sean riesgos controlados.

MARLENE VÍQUEZ: Y la otra preocupación que me dio fue cuando ustedes indican en la parte de los resultados en limitaciones, y con toda la pena, pero lo voy a leer para que quede en actas por transparencia:

“A pesar de los esfuerzos realizados por parte del PROCI para coordinar la aplicación de la valoración del riesgo, no se logró la misma con las siguientes instancias universitarias:

1. Consejo Universitario
2. Consejo de Rectoría
3. Oficina de Rectoría
4. Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación.”

En el documento también se dice que hizo los esfuerzos para poder mantener esta comunicación, pero no se logró hacer, no quiero ofrecer una disculpa personal, pero si lo que creo que es conveniente aclarar que este Consejo Universitario desde agosto de 2020, no por la pandemia, sino producto de otros procesos diferentes, por una resolución de la Sala Constitucional, el consejo está trabajando de manera extraordinaria, solo para casos y situaciones muy específicas y las comisiones del Consejo Universitario no están trabajando.

Luz Adriana tendrá que recordar que cuando hacía la presentación siempre el informe se remitía a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, ahí la escuchábamos, ahí conjuntamente con Luz Adriana conformábamos el acuerdo, y en ese sentido al menos quiero expresar una explicación porque por transparencia debo decirlo. Muchas gracias don Rodrigo.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: La otra consulta que tenía doña Marlene era con respecto a qué incluía la parte de gestión institucional, Vivi usted leyó los factores de están incluidos dentro de gestión institucional para que los vuelvas a presentar.

VIVIANA CHAVARRÍA: Vamos a buscarla.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Aquí están. Bueno es que aquí no aparece, pero está detallado que es todo lo que tiene que ver con los procesos, la operatividad con tal dentro de cada una de las dependencias, ahí valoramos la eficacia y la eficiencia de las operaciones y la efectividad de los procesos.

VIVIANA CHAVARRÍA: Unos de los aspectos que destacaban los compañeros de las demás dependencias es porque también algunos de estos aspectos este año fueron atípicos, en cuanto a cómo se gestionaron los procesos, muchos procesos han cambiado en la institución, muchos se han virtualizado, la adaptación a este nuevo cambio de procesos, hay una resistencia al cambio, pero han ido poco a poco como lo vemos aquí a nivel de riesgo puro, fue algo que identificaron, pero después de los controles lo podemos ver como ellos lo han ido mitigando poco a poco.

Muchos de los procesos en la universidad han cambiado y eso a raíz de la pandemia, por eso una de las recomendaciones que nosotros tenemos acá es valorar y replantear lo que son las metas en los POA, pues algunos ya propiamente dejaron de ejecutarse o algunos han cambiado, también muchos tuvieron que realizar modificaciones presupuestarias para poder apoyar otras partidas que tal vez en unas dejaron totalmente de ser funcionales.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo disculpe, nada más para aclaración mía. En la tabla número 5 del documento aparece tipo de riesgo, y el factor de riesgo, entonces en esa table se menciona como tipos de riesgo, A. estratégicos, B de continuidad y C. operativos, que son las tres clasificaciones que se hace y dentro de los operativos aparece: gestión institucional, recursos humanos y tecnologías de información, por eso es que hice la consulta, por eso en la tabla donde se menciona gestión institucional, y pienso que en el otro documento, en el primero, fue que quizás donde se especifica más lo que es esta parte de gestión institucional. Muchísimas gracias.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Con gusto.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna otra participación? Seguimos con el siguiente.

VIVIANA CHAVARRÍA: Muchas gracias.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Como les comentaba Vivian a raíz de lo ocurrido el año anterior a mediados de año, tuvimos la iniciativa de consultar a las dependencias con el fin de apoyarlas y ayudarlas en este tema de cómo estaba afectando en ese momento la pandemia el cumplimiento de las metas a esa fecha, porque la consulta la hicimos como en mayo o junio del año pasado, y qué medidas de administración, ya que ese fue un riesgo que se materializó, lo definimos como un riesgo de continuidad que se materializó dentro del factor de riesgo de desastres y cómo las dependencias iban a plantear medidas de acción o administración que les permitiera cumplir las metas en lo que restaba del año, esta fue la consulta que hicimos.

Aquí les vamos a presentar los resultados que obtuvimos en ese momento de esa consulta, de manera general.

VIVIANA CHAVARRÍA: Como les decía Luz Adriana, ver cómo fue afectado el cumplimiento del POA, los servicios o productos que brindaban nuestras dependencias institucionales, acá básicamente la pregunta que hicimos fue:

“¿Cómo se vieron afectados los servicios o productos que brindan las dependencias y el cumplimiento del POA 2020?”

Tenían que indicar SI o NO, en caso de que indicaran que SÍ, era importante que indicaran el cumplimiento de su meta, la limitante, la categoría del riesgo, la medida de administración, y la fecha que ellos consideraban importante aplicarla, que obviamente tendría que ser dentro del año pasado, el cumplimiento de esta. Tuvimos un nivel de respuesta de un 89%, en total le consultamos a 123 dependencias, que son todas las dependencias de la universidad, y 109 nos dieron respuesta.

Tenemos que el 75% consideran que sus metas sí fueron afectas y el 25% no. En total de la cantidad de metas afectadas fueron 346 y de estas cuentan con 485 medidas de administración, que por supuesto nosotros vamos a darle seguimiento a su ejecución. Conclusiones muy generales en cuanto a lo propiamente en las observaciones y demás dependencias y la retroalimentación que nos dieron, bueno si identificamos que fue un año de nuevas oportunidades para la institución, de nuevos retos, las medidas realmente fueron innovadoras y la mayoría fueron de atención oportuna, si vemos se afectaron solo el 10% de las metas.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Como les comentábamos la revisión fue a mitad de año, en el informe que tienen la oportunidad de ver, están todas las limitantes de todas las metas que cada uno de los responsables analizó, dentro de todas las metas a esa fecha solo había una 10% de todas las metas que ellos decían que definitivamente ya no iban a poder cumplir en el 2020, que desde ese momento dijeron, ya no lo pudimos hacer este año, el otro 90% indicaban que sí había alguna manera de mitigar para poder lograr el cumplimiento de la meta en el 2020.

El 36% de todas las metas se habían afectadas, de las 934 metas que tenía el POA en el 2020, nos indicaron que solo 346 tenían alguna afectación, como decíamos, se requería modificaciones del presupuesto, en algunos casos, porque el presupuesto que tenían asignado a ciertas partidas ya no lo iban a usar de esa manera, o ya no lo iban a utilizar, varias metas fueron modificadas, reprogramadas y propuestas para el segundo semestre, que igual era un riesgo, no sabemos al final en ese segundo semestre a este momento la lograron cumplir o no, ese trabajo tenemos que hacerlo ahora con el seguimiento que vamos a dar y con una comparación que vamos a hacer con la evaluación de POA que ya se hizo.

Porque muchas metas se trasladaron al segundo semestre, esperando que en este las cosas fueran diferentes, pero no fueron diferentes, lo que sabemos al final que hicieron, las pudieron lograr o no las pudieron lograr, establecieron otra medida innovadora o diferente como muchas que nos encontramos para poderlas lograr o al final no se lograron, una conclusión muy importante es que a pesar de que no estábamos preparados para lo que nos pasó porque nunca habíamos analizado un riesgo como el que se presentó, se han ejecutado acciones para cumplir las metas y atender las poblaciones de acuerdo a la responsabilidad que tiene cada una de las dependencias de la universidad.

Importante dentro de las recomendaciones que hicimos en ese documento es el análisis de los nuevos riesgos en los procesos nuevos, porque se hicieron muchísimos procesos nuevos, cambiaron muchas cosas a la hora de ejecutarse en la institución y es muy importante analizar y valorar esos riesgos que generan esos cambios, darle seguimiento a las medidas de administración que es lo que nosotros vamos a hacer en estos próximos meses, y considerar aquellas partidas presupuestarias que no serán utilizadas, eso fue en ese momento, ya después el CONRE hizo todas las medidas que se requerían por esa situación.

Este sería el pequeño resumen de ese informe, si tienen alguna consulta.

RODRIGO ARIAS: ¿Tiene alguna observación? Doña Marlene.

MARLENE VÍQUEZ: Yo nada más quería decir que dada la situación con la pandemia, yo si debo reconocer que la administración llámese en este caso la administración activa del Consejo de Rectoría, tomó las decisiones realmente de manera pertinente, hizo un gran esfuerzo para que la universidad pudiera seguir prestando el servicio que se le hace a la sociedad, es difícil mantener las metas que se tienen establecidas en un POA cuando se está ante una situación tan inesperada como la que tuvimos, en ese sentido si creo que se hizo un gran esfuerzo, creo que las escuelas en particular hicieron un gran esfuerzo para que todo lo que es la parte de entrega de la docencia no se viera afectada.

Los cursos de una manera muy rápida tuvieron que pasar a ofrecerse en otra modalidad, incluso la evaluación de los aprendizajes se tuvo que llevar a cabo de otra manera, pues a pesar de que Luz Adriana menciona que los documentos, la información se hizo en agosto, en realidad el año 2020 va a ser inolvidable y también un año en que la Universidad Estatal a Distancia logró salir adelante con los compromisos, obviamente, dentro de la normalidad quizá lo pudimos haber hecho mejor, pero realmente hizo un gran esfuerzo y fue reconocido por lo menos en gran parte de la misma sociedad costarricense.

A pesar de todo ese gran esfuerzo que hace el PROCI y de ver donde tenemos que mejorar y así tiene que ser, porque hay que ser transparente, quisiera indicar que la universidad tuvo una respuesta a una situación que nadie se esperaba y en ese sentido quisiera dejarlo en actas. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene. Seguimos con el otro informe.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Dentro de nuestra planificación del año pasado teníamos establecido medir el nivel de madurez del SEVRI, es el Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional, nunca lo habíamos hecho, nosotros lo que habíamos hecho era la medición del estado de madurez del sistema de control completo y queríamos saber cómo estaba el SEVRI que es específicamente el que se encarga de los riesgos para ver oportunidades de mejora y seguir fortaleciendo el proceso, en la UNED se aplica el SEVRI desde el año 2013, porque es obligatorio por parte de las directrices que emite la contraloría.

Esta valoración de riesgo se debe sustentar dentro del proceso de planificación institucional, se ha ido desarrollando poco a poco desde el 2013, se ha ido generando poco a poco la cultura de riesgos y lo que busca esta cultura de riesgos, esta valoración de riesgos es apoyar el cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas en todos los proyectos, procesos, dependencias, planes de corto, mediano y largo plazo, dentro de la institución.

Buscando la mejora en ese mismo sistema, fue que aplicamos este instrumento que lo adaptamos, no existe como tal, pero lo adaptamos dependiendo de las metodologías que usamos en otras partes y aplicamos un instrumento para poder conocer el nivel de madurez y las oportunidades de mejora que tenemos dentro de este sistema.

VIVIAN CHAVARRÍA: El objetivo propiamente de la aplicación de este modelo fue tener una visión global del funcionamiento del sistema específico de valoración de riesgo de la UNED, permitiendo identificar el estado de desarrollo en que se encuentran cada uno de los siguientes aspectos, lo dividimos en tres aspectos, marco normativo, aspectos generales y la aplicación del SEVRI. Lo que hice fue recopilar documentos de la Contraloría General de la República, el índice de capacitación de gestión, otro documento de evaluación del Sistema de Control Interno del departamento administrativo de la Función Pública de la República de Colombia y otros documentos, pero estos fueron los más importantes.

La idea era que este instrumento fuera confeccionado según nuestra realidad universitaria, con la intención de lograr con mayor profundidad y asertividad el estado del mismo del SEVRI, y en esta primera ocasión fue aplicado por personal del PROCI, debido a que conocemos desde su creación del marco normativo hasta resultados finales y la ejecución de las medidas de administración. También, el estado de madurez en su orden evolutivo, tenemos el inicial que es el más bajo, el novato, competente y diestro, contempla tres apartados el marco orientador incluye lo que son las normativas, orientaciones a seguir en el buen funcionamiento del SEVRI, aspectos generales, es la información requerida interna y externa, propiamente para la identificación y el análisis de riesgo, asimismo el compromiso de parte de los funcionarios de cada dependencia para su aplicación y por último tenemos es más largo que es la valoración de riesgo

propriadamente, aquí incluye; la identificación, el análisis, evaluación, administración y revisión por áreas, sectores de conformidad con las particularidades que tenemos en la institución además de la herramienta que utilizamos para la aplicación.

Como conclusión general tenemos que el SEVRI de la UNED está en un nivel competente, lo que quiere decir que estamos en un proceso de fortalecimiento continuo básicamente era eso en cuanto a este informe.

¿Tienen alguna duda o consulta?

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación?

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Ahora vamos ya terminando, nos quedan 2, la autoevaluación del sistema del año 2020, el objetivo como siempre es conocer el estado del sistema de control interno de la Universidad para identificar oportunidades de mejora.

La metodología es la misma que venimos utilizando que está incluida dentro del modelo evaluación de la gestión universitaria, solo que tenemos un cambio, ahora todas las dependencias lo hacen solas, ya nosotros no acompañamos a ninguna dependencia, para tener una respuesta exitosa lo que hicimos fue capacitar a todos los jefes, nosotros tenemos identificado dentro de cada dependencia un enlace de control interno, que es la persona que apoya a la jefatura en estos procesos, capacitamos 220 personas y en esta ocasión se aplicó la autoevaluación, la 112 entre dependencias y órganos, ya estamos cubriendo prácticamente toda la Universidad.

Se utilizó por primera vez el SIPLAN que es el Sistema de Planificación que la Universidad adquirió para todos los procesos de planificación, tuvimos problemas con el Sistema, pero bueno al final logramos obtener las respuestas y estamos en proceso de mejora para este año, elaboramos instructivos para ayudar a las personas a conocer cómo responder cada una de las preguntas con ejemplos y detalles para que lo hicieran de la mejor manera y también cómo utilizar el Sistema, el cuestionario en esta oportunidad tuvo 32 preguntas

En cuanto al alcance, se incorporaron algunos que no teníamos en periodos anteriores a solicitud de la Auditoría o por ir ampliando el proceso a toda la institución, solo no aplicamos en el Consejo Universitario porque la misma razón que doña Marlene ya nos explicó, no tuvimos la oportunidad, esperamos que este año sí porque la idea es aplicarlo en los órganos de dirección cada 2 años, sino se puede cada año entonces cada 2 años, por eso nos tocaba el año pasado, sí lo aplicamos en el CONRE y no lo aplicamos en el SEP por los cambios que ha estado sufriendo entonces al final con doña Maricruz decidimos aplicarlo el año pasado esperando ver qué pasa en este año.

En relación con los resultados generales, el 100% de las dependencias respondieron eso algo que nos motiva porque antes era algo que nos costaba mucho y ahora no, damos un mes y medio comienzan a respondernos poco a poco, ya faltando 10 días un montón, el último como el 50%, pero nos responden aunque sea en el último día, podemos decir que como un 5% se rezaga, es muy poco, hay unas 4 o 5 dependencias que siempre dan una excusa para decir que no lo pudieron hacer a la fecha, conversamos les damos tiempo y seguimiento ellos ya saben que tienen que hacerlo porque nosotros les indicamos que si no lo hacen queda en informe que se sube a las autoridades que se entrega a la Auditoría, esa cultura ha ido mejorando y la respuesta es más completa que antes, lo aplicamos a 76 dependencias en la sede central y en todos los Centros Universitarios.

Como resultados generales vemos que seguimos en el inicio del nivel satisfactorio con un 64% de implementación de las preguntas que se hicieron en este periodo, que no son las mismas, las preguntas cambian año a año, algunas se mantienen otras cambian dependiendo de la evolución que vemos en la implementación de las preguntas, pero el nivel se mantiene.

Podemos ver que en los últimos 3 años el nivel de implementación es muy similar, nos mantenemos más o menos en el mismo nivel no hemos mejorado ni desmejorado, nos mantenemos igual.

En cuanto al nivel de implementación por sectores se mantienen casi todos igual el que vemos que está un poquito más bajo es la Vicerrectoría de Investigación básicamente porque esta es la primera vez que cada una de las dependencias de la Vicerrectoría de Investigación aplica sola cada una por aparte, antes solo aplicábamos una para toda la Vicerrectoría ahora cada de las dependencias la aplicó por aparte y fue mucho más provechoso porque cada una puede ver con su personal cuales son las debilidades que tiene y como puede ir fortaleciendo en Sistema.

En cuanto al comportamiento por componente funcional nos mantenemos igual, no hay cambio en las respuestas, el ambiente de control sigue siendo el que tiene menor nivel de implementación y en el caso del seguimiento también que tiene que ver con la implementación de recomendaciones de Auditoría y de acciones de mejora a raíz de los planes.

Sobre el comportamiento por criterio, para profundizar, dentro del ambiente de control el que tiene menor cumplimiento es el tema de compromiso y ética, sobre seguimiento, que son los que están más bajos es el tema de contribución al seguimiento de la mejora del Sistema de Control Interno, más adelante lo vamos a ver con más detalle.

El indicador que con el que nosotros vamos midiendo esa mejora en el fortalecimiento del Sistema en el 2020 subió a 64% en el periodo anterior estaba en un 61%.

Como conclusiones generales, tenemos que la utilización del SIPLAN nos ayudó en gran medida aunque tuvimos muchos inconvenientes, si el Sistema funcionara más fluidamente sería muchísimo mejor, pero fue una herramienta que nos ayudó, elaboramos los instructivos y pudimos ver en la respuestas que si la dependencia, la jefatura con su personal seguía el instructivo tal cual como nosotros lo detallamos la autoevaluación era de muy buena calidad, si la dependencia no seguía el instructivo lo que se obtuvo no fue un buen producto, depende mucho del compromiso que tenga cada jefatura con este proceso.

A pesar de lo ocurrido en el 2020 se mantuvo el estado, como ustedes lo pueden ver en las diapositivas anteriores no hubo cambios seguimos en el nivel inicial del estado de satisfactorio, la calidad de las respuestas y las evidencias dependen exclusivamente de las jefaturas, nosotros les insistimos que lo que ellos incluyan ahí sea propiamente su realidad y tienen que tener evidencia de respaldo en caso que lo solicite la Auditoría, la Contraloría o las autoridades tiene que ser muy claro, real y veraz lo que están diciendo, porque nosotros no podemos garantizar que es sea cierto depende solo de ellos. Persisten las debilidades críticas que hemos dicho durante todos los años.

Por componente podemos ver que el ambiente de control, como les decía lo aplicamos en el CONRE tratamos de hacer una comparación entre las preguntas que tenían una relación en lo que respondió el CONRE contra la respuestas obtenidas por todas las dependencias de la institución, por ejemplo; el caso del curso de Control Interno ya llevamos 1342 personas capacitadas, es un proceso que no tiene fin hasta que lleguemos al total y habrán nuevos, pero en proceso es el que tiene el nivel más alto de implementación.

El otro tema es la percepción que tienen los funcionarios con respecto al compromiso de las autoridades con el Sistema de Control Interno este aparece en un nivel regular y es acorde con las respuestas en general que dio el CONRE a todas las preguntas del cuestionario un 56%.

En cuanto a fortalecimiento de la ética todavía seguimos muy débiles en la participación activa de actividades éticas, principios éticos, falta mucho en ese tema para que sea algo transversal a todos los funcionarios y dependencias, está pendiente el estudio de clima organizacional que es parte de ese fortalecimiento de la ética.

A lo que se refiere a personal cambiamos la pregunta porque antes consultábamos que sí la Oficina de Recursos Humanos los apoya para hacer los procesos que tienen que ver con personal, el año pasado la cambiamos y decimos; ¿Sí usted como responsable de la dependencia ejecuta los procesos de personal que le corresponden y solicita el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos en lo que requiere?, con todo y el cambio en la pregunta todavía no tiene un nivel de respuesta muy alto, sigue la necesidad de mejora en todos los

procesos de Recursos Humanos de la institución como lo hemos resaltado en los informes de los años anteriores.

Otro tema que tuvo una respuesta baja fue es la relación que existe entre capacitaciones que reciben los funcionarios y las necesidades detectadas, también hay un vacío el CONRE nos indica que tienen implementado el establecimiento de mecanismos para promover continuamente el mejoramiento de las competencias de todos los funcionarios, pero hay algo que no está calzando bien de acuerdo a lo que nos respondieron en todas las dependencias.

El de valoración del riesgo, está en nivel satisfactorio se mantiene igual que el periodo anterior, tenemos que seguir fortaleciendo esa cultura de riesgo y la difusión del tema para que todas las personas lo conozcan y lo comprendan de la misma manera, todas las dependencias indican que analizan el riesgo de fraude, que eso lo tienen controlado, que divulgan sus planes y analizan las condiciones externas, eso lo podemos ver en todos los resultados que hemos obtenido de año pasado.

Hay un punto importante que está débil que es la elaboración de planes de contingencia solamente un 43% de cumplimiento tiene esa consulta, con lo que nos ocurrió el año pasado y lo que puede seguir ocurriendo es muy importante tener esos planes de contingencia en los procesos principales críticos de todas las dependencias.

En cuanto a las actividades de control, falta dar más seguimiento a indicadores, tener indicadores para medir la efectividad de las operaciones de las dependencias, seguimos con debilidades con el tema de documentación aunque el CPPI está haciendo un esfuerzo muy grande, pero el rezago es mucho, todavía hay muchas dependencias que tienen pendiente su documentación, hay controles; sin embargo, falta evaluar si esos controles están funcionando, hay buena coordinación entre dependencias es lo que nos indican.

Hay un tema que es crítico desde hace muchos años, el de los activos, en protección y conservación del patrimonio, siguen existiendo inconvenientes en la actualización de los activos de la institución.

En sistemas de información, un alto porcentaje dependencias indican que necesitan de nuevos sistemas de información, sigue presentándose debilidades en cuanto a exactitud, accesibilidad y sobre todo a la oportunidad de la información que reciben las dependencias y requieren para su adecuado funcionamiento.

Dentro de sistemas de información está la calidad de la comunicación, en algunos casos se conoce cómo se debe usar la información, cuál es confidencial, cómo se debe acceder, de qué manera se debe entregar sí física o digital, a quién sí y quién no, en algunos casos sí y en otros no, el CONRE nos indica que hay ciertas directrices con respecto a eso, falta una mayor divulgación para todos los funcionarios las conozcan.

Nos indican en la mayoría de las dependencias que existe una buena comunicación entre funcionarios y jefaturas en cuanto la supervisión.

A lo que se refiere al control de los sistemas de información, en algunos casos faltan instrucciones para salvaguardar y recuperar la información ante eventualidades, el CONRE nos indica que está en proceso de establecer otros mecanismos o mejorar la comunicación de los existentes para que toda la información este resguardada de la mejor manera y se tenga mitigado el riesgo de que exista perdida por alguna eventualidad.

Finalmente, en seguimiento hay un aspecto muy importante, en seguimiento había dos preguntas, una que tenía que ver con la implementación de las recomendaciones de Auditoría Interna y Auditoría Externa, la otra pregunta tenía que ver con el cumplimiento de los planes producto de la autoevaluación y la valoración del riesgo, si las dependencias no tenían asignada ninguna recomendación les indicamos que respondieran con no aplica, nos ocurrió que muchas dependencias incluyeron la respuesta como implementado y nosotros sabemos que no tienen recomendaciones de Auditoría porque tenemos la información de primera mano.

Llegamos a la conclusión que muchos jefes no saben qué es una recomendación de Auditoría, hay una falta de conocimiento sobre ese tema como también habían algunos que lo habían implementado y no, porque también tenemos esa información, es importante que ese tema sea de mayor conocimiento por parte de las jefaturas que son los responsables de la implementación de estas recomendaciones y el CONRE nos indica que estaba tomando otras medidas para que los responsables de ejecutar las recomendaciones las incluyan dentro de su planificación para que realmente sean ejecutadas en tiempo y forma.

La ejecución de los planes producto de la autoevaluación, encontramos que hay 58% de implementación lo mismo que vemos en el seguimiento que nosotros ejecutamos.

En cuanto a recomendaciones para las dependencias; ejecutar las acciones en tiempo y forma, incluirlos en su planificación para que sean ejecutados, aplicar la autoevaluación de una manera analítica, reflexiva y completa siguiendo los instructivos, porque muchos lo hacen así, pero vemos algunos casos que hacen cualquier cosa para salir del paso.

A las autoridades las recomendaciones que les planeamos son; el respaldo a la ejecución de los planes de mejora y atacar dos temas recurrentes, la mayoría son repetidos de años anteriores, conocimiento de todos de las directrices relacionadas con el Sistema de Control Interno, sabemos que todo se envía por correo, el problema es que muchas personas no leen ese tipo de mensajes y la información no les llega, apoyar a la Comisión Institucional de Ética y Valores, una mejor difusión del Manual de Principios Éticos, velar por la ejecución de un estudio

de clima organizacional, mejorar la gestión y procesos de la Oficina de Recursos Humanos.

Además de garantizar la relación de las capacitaciones con las necesidades, que fue una debilidad que identificamos en el periodo anterior, seguimiento del levantamiento de procedimientos, fortalecimiento de la Oficina de Contabilidad, para poder lograr tener actualizado los activos, definir las prioridades en los sistemas de información, divulgar directrices para entrega de información oportuna, divulgar directrices para el manejo de información y acciones para quienes no cumplan con la implementación de recomendaciones de Auditoría Interna, Auditoría Externa o planes de Control Interno.

Este sería el informe el informe de Autoevaluación. ¿Alguna pregunta, observación o comentario?

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna participación con relación a este punto?

MARLENE VÍQUEZ: Este fue el primer informe que me leí Luz Adriana, me gustó mucho ver la estructura para poder comprender cuánto se había avanzado con el SEP y el esfuerzo institucional que se está haciendo, en particular como el CONRE ustedes destacan en algunos párrafos está haciendo el esfuerzo, ha girado instrucciones para que se mejoren en algunos procesos.

Me llamó la atención algunos aspectos importantes; el primero con respecto al patrimonio institucional el asunto de los activos, me gustaría que usted se refiriera a ello, es parte de los procesos de Auditoría Interna y Externa. El otro punto es sobre el aspecto ético, que interpreto en el documento que pareciera que hay un desconocimiento total de los principios éticos y los valores que tienen aprobado la institución y que ese documento que en su momento había aprobado el Consejo de Rectoría pareciera, a ver sí yo estoy equivocada, las personas no lo están manejando, esto es importante porque resulta que para llenar todos estos cuestionarios con respecto al SEVRI el valor ético es fundamental para ser transparente y aportar la información que ustedes mismas están valorando, porque el documento también es claro que todo lo que se está haciendo es con base a la información que dan las jefaturas.

El otro punto que me interesa es cuando se refiere a la parte del clima organizacional, se refieren a hacer un estudio sobre el clima organizacional, me pregunto qué es lo que pretenden con ello, yo puedo interpretar una cosa, pero me gustaría que Luz Adriana me lo aclare, porque ustedes mencionan que es importante que ese estudio se haga.

Y el último es cuando se refieren al personal, en ese punto, voy a leer textualmente en el segundo párrafo dice:

“En este periodo se planteó una de las preguntas de este criterio en un sentido contrario al consultado en los periodos anteriores, en esta oportunidad

se le consultó a las dependencias qué sí ellas con el apoyo técnico de la Oficina de Recursos Humanos han asumido su responsabilidad respecto a la administración de los recursos humanos a lo cual se obtuvo un 66% de cumplimiento lo que indica que sigue siendo un aspecto por mejorar ya sea como tomando como responsable directo a la, ponen RH supongo que es la Oficina de Recursos Humanos como se planteaba anteriormente o como responsables las jefaturas con el apoyo de dicha Oficina, el CONRE señala que se encuentra en proceso la emisión para que los procesos de administración de Recursos Humanos se evalúen y mejoren de manera continua, aspecto que se ha indicado en todos los informes de periodos anteriores”.

Disculpen yo sé que estamos cortos de tiempo, pero me llamó la atención con respecto a esto esos puntos, la parte; ética, la del clima organizacional, la del personal y el asunto del patrimonio institucional. Muchas gracias.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Con mucho gusto doña Marlene, primero en cuanto a los activos, la pregunta dentro del cuestionario se mantiene igual sobre activos asignados al personal que los tiene a cargo, en las respuestas los funcionarios indican que; sí nosotros enviamos las boletas y hacemos el proceso como debe ser, pero en el sistema no está a mí nombre o a parecer a mi nombre algo que no tengo yo, esa regularidad del sistema de información donde están los activos y la asignación de los mismos sigue siendo una debilidad desde hace mucho tiempo y siempre lo resultan con las mismas respuestas, por eso es una debilidad que no se ha podido subsanar.

En cuanto a la ética en efecto la Comisión Institucional de Ética y Valores ha hecho esfuerzos para que expertos vengan a hablar sobre diferentes temas de la ética y la idea es que participen personas de toda la Universidad, un funcionario por dependencia es lo ideal para que socialicen dentro de la misma dependencia estos temas, los discutan y realmente lo interioricen, como decía usted doña Marlene de nada nos sirve tener un montón de herramientas si al final el que va a responder no lo hace de la mejor manera con la ética que debe ser, de esa manera no ganamos nada, pueden estar escribiendo cualquier cosa donde no es la realidad impidiendo mejorar, esa es una debilidad porque no hay un cumplimiento al 100% y lo vemos porque nosotras somos tres y al menos una va a cada una de las actividades para poder darnos cuenta que cantidad de personas están asistiendo y la asistencia no es mucha y eso que todas las del año pasado fueron virtuales, que era mucho más sencillo que se conectaran.

Vemos que esa debilidad persiste, este es un primer paso para que a este tema se le dé la relevancia que debe tener, en el caso del Manual de Principios Éticos hicimos una pregunta con respecto a que si se divulga y discute dentro de las dependencias y la mayoría indica que no, por más que el año pasado la Comisión Institucional de Ética y Valores envió varios correos yo recuerdo que enviaba un correo con cada uno de los principios que está en el Manual hay muchas personas que no los leen, estaba hablando con Marco esta semana él es el coordinador de la Comisión en este momento para que busquen otro tipo de estrategia para que

esta información llegue a todos y de alguna manera se vaya interiorizando en todos los funcionarios.

El otro tema era el de clima organizacional, una de las normas de Control Interno habla sobre la necesidad de hacer estudios de clima organizacional, esto es parte del componente de fortalecimiento de la ética, la identificación del clima organizacional para poder identificar debilidades y establecer oportunidades de mejora para que el ambiente organizacional sea mucho mejor, por eso se está incluyendo, nosotros en los últimos periodos hemos dejado de preguntar si se ha hecho un estudio de clima organizacional porque por ende sabemos que no.

Lo que hacemos es preguntar es que si internamente se hacen algún tipo de actividades que fortalezcan el desarrollo del clima organizacional dentro de las dependencias como iniciativa propia de cada una de las jefaturas y la mayoría trata de hacer algo para que el tema del clima se mejore, sabemos que en algunas es muy bueno y en otras no tan bien, pero se requiere un estudio institucional formal para poder identificar donde están las debilidades.

El de la Oficina de Recursos Humanos, como usted muy bien lo leyó nosotros anteriormente desde comenzamos a aplicar autoevaluación en el 2014 creo que fue a toda la institución planteábamos la pregunta sobre si la Oficina de Recursos Humanos coordina con su dependencia los procesos de... ahí poníamos todos los procesos recursos humanos, evaluación, capacitación, motivación, entre otros y la respuesta ha habia sido que no en su mayoría, el año pasado decidimos cambiar la pregunta y pasarle cierta responsabilidad que igual la tiene al jefe de la dependencia y preguntarle ¿Usted como jefe se responsabiliza de los aspectos de recursos humanos que le competen y cuando lo requiere solicita apoyo a la Oficina de Recursos Humanos para poder cumplir con lo que se requiera para el desarrollo del personal?.

Igual obtuvimos un 66% de respuesta porque algunos lo interpretan a su manera, aunque tengamos un instructivo donde se detalla específicamente como queríamos que respondieran, dicen; es que Recursos Humanos no nos apoya en esto y en aquello, por eso sigue siendo una debilidad que no se ha superado.

Creo que esas eran todas doña Marlene.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, muchas gracias.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Con mucho gusto.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna participación adicional?

RODRIGO ARIAS: Antes de dar el uso de la palabra, como estaban en la exposición se nos pasó el tiempo para extender la sesión, les solicitaría a todos

aprobar la extensión de la sesión para seguimos y terminemos la discusión de este punto. Queda aprobada la extensión de la sesión.

GUSTAVO AMADOR: Don Rodrigo muchas gracias. Los últimos informes del programa del PROCI casualmente los ha analizado la Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo ahí es donde usualmente habría recibido a Vivian y Luz Adriana para hacer el análisis de estos informes hoy recibimos en el plenario, lo debo señalar es satisfacción en el sentido ya que analizando los últimos informes yo puedo detectar un grado de madurez en las diferentes instancias administrativas y académicas de la Universidad, de las jefaturas especialmente porque son ellas que les corresponde esta responsabilidad poco a poco han ido incorporando la cultura del control y la autoevaluación.

Estoy muy complacido por los resultados y los informes que hoy el PROCI nos ofrece, reitero detecto eso como que la organización poco a poco ha estado introduciendo la cultura de la autoevaluación sobre todo para las mejoras.

Me permito terminar haciendo una reflexión, estamos aquí hablando de control interno, quisiera terminar con mis palabras iniciales; el gran problema y amenaza institucional no es interna hoy en día, viene y procede de organismos políticos externos a la Universidad, por supuesto que a lo interno tenemos que estar fortalecidos y blindados con todos los mecanismos, hoy la universidad tiene que estar en alerta por la gran amenaza externa que existe casualmente contra los preceptos de la autonomía universitaria. Gracias don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Gracias don Gustavo. ¿Alguien más quiere hacer uso de la palabra? Nadie más.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Nos falta uno corto, menos de 5 minutos.

RODRIGO ARIAS: Falta uno cierto.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Nos falta mostrar lo que es el seguimiento, como ustedes bien saben nosotros hacemos seguimiento a la ejecución de los planes producto de la acción producto de la autoevaluación y valoración del riesgo para que las dependencias nos indiquen si están haciendo lo que se comprometieron a hacer, sino lo están haciendo o lo tienen pendiente, el año pasado solo hicimos el de autoevaluación se consultaron 99 dependencias con un corte a setiembre del 2020, en ese momento se consultaron todas las acciones que tenían planteadas y todos respondieron, ahí fue un éxito el nivel de respuesta, hubo una mejora en la implementación de las medidas porque indicaron que un 59% de las medidas que ellos mismos han planteado las han ejecutado y un 29% está en proceso, como vemos en la siguiente filmina que está el indicador el 59% y en la siguiente filmina está la comparación entre los últimos periodos que hemos hecho seguimiento y realmente en el 2020 a pesar de todo lo que pasó quedé asombrada de que hubo

una mejora en la implementación de las acciones que las mismas dependencias han planteado y esperamos que cada día el porcentaje de implementación sea mayor.

Como recomendaciones tenemos que a pesar de las situaciones adversas que se presentaron en el 2020 se dio un aumento significativo en la ejecución de las acciones planteadas por los responsables para la mejora del Sistema de Control Interno que es de cada dependencia, pero que finalmente repercute en toda la institución. De igual manera resalta un alto porcentaje de un 29% en acciones que ya están avanzadas que se esperarían que en el corto plazo ya estén implementadas, se espera continuar con estos mejores niveles de implementación en los años siguientes, como bien lo decía don Gustavo poco a poco se ha ido interiorizando y consolidando esta cultura de control interno, que como él señalada es indispensable para fortalecernos internamente y así poder evitar inconvenientes o riesgos que puedan venir de la parte exterior.

Esos serían todos informes que elaboramos del trabajo del año pasado, esperamos que hayan estado claras las explicaciones, aunque fue muy rápido porque era mucha información.

Cualquier cosa estamos a la orden.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación adicional?

MARLENE VÍQUEZ: Muchas gracias a Luz Adriana y a Vivian por la presentación, a mí me sorprendió en este documento el cuadro, la tabla número 3 donde ustedes exponen sobre el estado a agosto del 2020 de los planes de acción producto de la autoevaluación del Sistema, me sorprendió como llevan un trabajo tan minucioso desde cada una de las dependencias donde aparece lo ejecutado, en proceso, no ejecutado, total de medidas, porcentaje ejecutado, porcentaje en proceso y porcentaje no ejecutado.

Me parece que esta es una información muy valiosa y efectivamente como lo dijo don Gustavo y reiteró ahora usted, hay que ponerle también atención porque hemos ido avanzando a pesar de que cuesta, hay algunas partes donde aparecen resultados que llaman la atención como 0% eso implica que hay que hacer un mayor esfuerzo, pero cuando ustedes mencionan en las conclusiones finales que de igual manera resulta un alto porcentaje en proceso quiere decir que las acciones están avanzadas y se espera su finalización en el corto plazo, es esperanzador el hecho de que las personas están tomando conciencia de que es importante tener el SEVRI lo que llamamos el Sistema para que podamos controlar y tener transparencia sobre cuál sido la gestión institucional que va muy ligado también a la otra parte que nos pide la Contraloría sobre una política institucional de la ética, en ese sentido mi agradecimiento.

RODRIGO ARIAS: ¿Qué procede en este caso se toma nota? ¿Hay que aprobarlo? ¿Qué corresponde? Luz Adriana o Vivian.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Debe haber un acuerdo en el que se respaldan los informes porque igual todos los informes tienen todas las medidas de acciones que establecieron todas las dependencias.

RODRIGO ARIAS: Se acogen.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Exactamente.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo lo que hemos hecho siempre es poner como considerando el oficio que nos manda doña Luz Adriana, segundo donde se adjunta toda la lista de los informes, vienen unos anexos, pero no hacen falta, son los nombres del oficio correspondiente, además se pone la presentación que hizo hoy Luz Adriana y Vivian con respecto a estos informes y cuando uno lee las conclusiones y recomendaciones están dirigidas al Consejo Universitario y al Consejo de Rectoría, lo que hacemos es acoger las recomendaciones que aparecen en estos documentos y trasladarlos a la administración para que sea la administración quien los ponga en práctica, porque en realidad es un proceso que le corresponde a la administración.

RODRIGO ARIAS: En esos términos tenemos que tomar el acuerdo.

De mi parte le quiero agradecer a Luz Adriana y a Vivian por la presentación de los informes y por todo el trabajo que conlleva en esa relación con las dependencias hacer las evaluaciones respectivas, ayudar a las dependencias a cumplir con la información que ustedes necesitan para que puedan presentarnos estos informes.

También tal y como ustedes lo han manifestado resaltar la sorpresa como lo decía Luz Adriana de que un año como el 2020 que fue tan diferente y atípico con cambios muy profundos en todo el funcionamiento de la humanidad, de las instituciones y también a lo interno en la UNED, creo que los resultados son bastante satisfactorios, nadie había previsto en sus valoraciones de riesgo una pandemia, con las consecuencias que ha conllevado y las repercusiones en cambiar toda la gestión administrativa y académica, los procesos de vida estudiantil, transformar funciones de muchas dependencias abruptamente.

Creo que la UNED mostró mucha resiliencia el año pasado y mucha capacidad de adaptación a las nuevas condiciones, quizá en una evolución histórica en esta materia uno puede ver que los números no cambian mucho y se mantienen porque hay como un confort, un estado de “satisfacción” por ponerlo así entre comillas de los resultados que se van teniendo, una situación de tanto estrés como la del año pasado con las implicaciones que todos conocemos nos sacó totalmente de esa zona de confort y nos hace ver los riesgos de otra manera, eso debería tener repercusión en las acciones que ahora se lleven adelante, ojalá que en el próximo informe veamos mejoras significativas producto de ese golpe al funcionamiento normal que recibimos el año pasado, a todos absolutamente a

todos no solamente en la UNED sino en el mundo nos obliga a revalorar la importancia de atender estas diferentes acciones de Control Interno y Valoración del Riesgo para estar mejor preparados en el futuro no solo eventos de esa naturaleza sino de cualquier otro.

Coincido plenamente con Gustavo que las amenazas más grandes que tenemos hoy en día y eso debe estar claramente establecido en cualquier valoración del riesgo son externas más que internas y la naturaleza como sucede cuando hay huracanes, inundaciones u otro tipo de afectaciones, cuando se dio este virus que nos ha afectado a todos.

También políticas como lo hemos visto estos años atrás donde la afectación en presupuestos, en acciones inconstitucionales que han impuesto aumentan los riesgos para cumplir con los cometidos de las diferentes dependencias, este año yo me he referido reiteradamente a los efectos negativos de la regla fiscal algo que consideramos es inconstitucional nos limita en el cumplimiento de los objetivos y metas de lo que debemos llevar adelante en este y en los próximos años, en fin a todas esas variables externas debemos darle pensamiento correspondiente para que queden debidamente contempladas en estos informes de ustedes.

Veamos por ejemplo una situación como esta de variables externas; perfectamente nos pueden aumentar de un momento a otro la cantidad de riesgo en rojo, porque surgen de improviso ¿Cómo actuar? no lo sabemos en cada momento, en las circunstancias una vez que se presenten ojalá que siempre surja esa capacidad institucional de responder a las amenazas que existen y poder paliar los efectos como creo que se hizo de una manera bastante satisfactoria por todas las dependencias de la Institución en todo el país en el año 2020 y que de una u otra manera se ven reflejados en sus diferentes informes, sinceramente los valoro como bastante buenos sobre todo cuando los contrastamos con las condiciones que enfrentamos el año pasado, al reconocerles a ustedes ese trabajo también un reconocimiento extensivo a todas las personas en la comunidad universitaria como decimos “se puso la camiseta” y trato de responder para que la UNED siguiera adelante.

MARLENE VÍQUEZ: Una consulta Luz Adriana antes que terminemos ¿Es posible que ustedes puedan valorar el impacto en el Sistema de Valoración de Riesgo el teletrabajo? Porque me parece que el asunto del teletrabajo también implicó una gestión institucional diferente, hago la consulta por mi ignorancia y ni tengo ningún problema en reconocerlo, me parece importante que la UNED en la forma que lo ha expresado el señor rector logró salir adelante por ese compromiso de los funcionarios, pero además tenía aprobado un programa de trabajo que permitió ponerlo en práctica con más fuerza, creo que es importante en algún momento ver si eso altera o no las metas y controles que nosotros debemos tener. Muchas gracias.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Doña Marlene nosotros precisamente habíamos terminando de hacer un estudio específico en teletrabajo en el 2019, lo terminamos en diciembre del 2019, sería importante retomarlo porque antes era una población pequeña ahora es una población muy grande, si esto ha generado algún impacto importante en el cumplimiento de las metas, claro que sí lo vamos a considerar es muy importante en este nuevo periodo, como ahora después de lo que pasó al pensar en los riesgos las mente se abre, ya uno no piensa solo en ciertas cosas, sino como debe ser, cuando se hace ese tipo de análisis y les preguntamos ¿Qué más puede pasar? A nadie se le había ocurrido que podría ocurrir una pandemia.

RODRIGO ARIAS: En todo el mundo.

VIVIAN CHAVARRÍA: Nos tomó por sorpresa.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Ahora pensar que ahora debemos tener planes de contingencia no solamente para huracanes, terremotos sino también para pandemias, para todas las cosas que nos pueden afectar estar un poco más preparados, esperamos que cuando tengamos la oportunidad de trabajar con ustedes la valoración del riesgo Consejo Universitario y Consejo de Rectoría ese análisis nos lleve a eso a ver eso externo que como autoridades pueden identificar que afecta el cumplimiento de los objetivos como institución, porque nosotros lo trabajamos como cada dependencia con lo que le afecta a sus propios objetivos más delimitados a su área.

MARLENE VÍQUEZ: Y la parte emocional de los funcionarios.

RODRIGO ARIAS: También.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Esperamos tener la oportunidad de trabajar con ustedes este año para ya teniendo todo lo que pasó tener un análisis bien interesante.

VIVIAN CHAVARRÍA: Muchas gracias por el espacio que tengan buen día.

LUZ ADRIANA MARTÍNEZ: Que estén muy bien, hasta luego.

RODRIGO ARIAS: Hasta luego, muchas gracias.

MARLENE VÍQUEZ: Hasta luego Vivian y Luz Adriana.

Al ser las 12:37 p.m., se retiran de la sesión extraordinaria virtual del Consejo Universitario, la señora Luz Adriana Martínez Vargas y la señora Vivian Chavarría Jiménez de la Comisión Institucional de Control Interno.

RODRIGO ARIAS: Procedemos a votar el acuerdo, indiquemos en el “chat” que se aprueba. Queda aprobado. Démosle firmeza a este acuerdo. Queda aprobado en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV

CONSIDERANDO:

1. **El oficio CICI-005-2020 del 16 de diciembre del 2020 (REF. CU-1119-2020), suscrito por la señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora de la Comisión Institucional de Control Interno, en el que remite los siguientes informes de control interno 2020:**
 - **Informe del estado del sistema de control interno de la Universidad Estatal a Distancia (Periodo autoevaluado 2020).**
 - **Informe de seguimiento a la ejecución de los planes de acción producto de las autoevaluaciones del sistema de control interno UNED 2020.**
 - **Informe valoración de riesgos en la UNED 2020 (el cual incluye el informe del estado de madurez del SEVRI).**
2. **El oficio R-0004-2021 del 21 de enero del 2021 (REF. CU-010-2021), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta justificación de la urgencia de analizar los informes de control interno, correspondientes al 2020.**
3. **En sesión 2839-2021, Art. V, inciso 3) celebrada el 21 de enero del 2021, se acuerda invitar a la señora Luz Adriana Martínez, a una sesión del Consejo Universitario, para la presentación de los citados informes.**
4. **La visita de la señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora de la Comisión Institucional de Control Interno, y Vivian Chavarría Jiménez, funcionaria del Programa de Control Interno (PROCI), a la presente sesión, quienes realizan una presentación de los informes de control interno 2020 (REF. CU-034-2021)**

SE ACUERDA:

Acoger las siguientes recomendaciones incluidas en los informes de control interno del 2020 y enviarlas a la administración para su ejecución.

- 1. Respaldo la ejecución de los planes de mejora de las dependencias autoevaluadas y en caso de ser necesario aportar los recursos necesarios para la ejecución de dichas acciones.**
- 2. Establecer estrategias para atacar temas institucionales que se detectan como debilidades en esta autoevaluación, y que se mantienen de los periodos anteriores, como son:**
 - Compromiso: buscar estrategias para mejorar la divulgación y conocimiento por parte de todos los funcionarios de las directrices que emitan las autoridades y que se relacionen con el SCI.**
 - Ética: Apoyar a la CIEV con el fin de que puedan ejecutar acciones en el tema de la ética que lleguen a la mayoría de funcionarios y que se busquen estrategias para una mejor difusión e involucramiento de todos los funcionarios con el manual de principios éticos.**
 - Fortalecimiento de la ética: Velar por la ejecución del estudio de clima organizacional.**
 - Personal: Fortalecer la Oficina de Recursos Humanos para mejorar su gestión y todos sus procesos. También es necesario verificar y garantizar la relación de las capacitaciones ofrecidas a los funcionarios con las necesidades detectadas.**
 - Garantía de eficiencia y eficacia de las operaciones: Dar seguimiento al levantamiento de los procedimientos en todos los procesos de la institución.**
 - Protección y conservación del patrimonio: Fortalecer la oficina de contabilidad, de manera que sea posible mantener actualizada la asignación de activos.**
 - Alcance de los sistemas de información y calidad de la información: Establecer prioridades en cuanto a la mejora, implementación, adquisición o desarrollo de los sistemas de información requeridos por las dependencias, esto acorde a las necesidades de los procesos y los objetivos de la universidad, que permitan la gestión de información oportuna y confiable.**
 - Calidad de la información: divulgar las directrices relacionadas con la entrega oportuna de la información a**

entes intentos y externo, de manera que sean aplicadas por todos.

- **Calidad de la comunicación:** divulgar las directrices relacionadas con la confidencialidad y uso de la información para que sean conocidas y aplicadas por todos.
 - **Seguimiento al SCI:** Definir acciones a aplicar para las dependencias que no cumplan en las fechas definidas con la implementación de recomendaciones de auditoría interno o externa y con los planes de acción producto de la autoevaluación de control interno y planes de administración del riesgo.
3. **Respaldar los planes de administración del riesgo generados en las dependencias con el fin de mitigar los posibles efectos de los mismos.**
 4. **Recordar a todas las jefaturas su responsabilidad de aplicar la autoevaluación del sistema de control interno y la valoración del riesgo de una manera reflexiva y analítica, comprometiéndose con la mejora del sistema de control interno, así como ejecutar oportunamente los planes de acción producto de la autoevaluación y los planes de administración del riesgo, incluyéndolos en la planificación de cada dependencia.**

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Tanto don César como don Vernor tienen que retirarse, creo que déjanos pendiente lo de la votación de la Dirección Financiera, dice Ana Myriam que ya se corrigió el problema que había ¿Lo retomamos o lo dejamos para la próxima sesión?

MARLENE VÍQUEZ: ¿Urge don Rodrigo?

RODRIGO ARIAS: Es a partir del 15 de marzo, tenemos tiempo para verlo la próxima semana, lo podemos dejar pendiente. Todos tenemos compromisos ahorita.

RODRIGO ARIAS: Terminados los puntos de la agenda, agradecerles a todas y a todos por la atención en esta sesión y a la comunidad universitaria que le ha dado seguimiento, además que estemos vigilantes de lo que suceda a nivel nacional en relación con el avance de esta ley de Control Interno, tomando los conceptos

ahora de control interno y valoración del riesgo, es uno de los riesgos más grandes que tenemos en este momento en particular para las universidades.

Muchas gracias levantamos la sesión.

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

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / PP / YR / JV ***