

# **UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA**

## ***Consejo Universitario***

---

### **ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2130-2011**

### **CELEBRADA EL 10 DE NOVIEMBRE DEL 2011**

#### **ARTICULO III, inciso 1)**

Se recibe oficio O.C.P.2011-358 del 1 de noviembre del 2011 (REF. CU-623-2011), suscrito por el Sr. Roberto Ocampo, Jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que remite el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2011.

#### **SE ACUERDA:**

Trasladar a la Comisión Plan – Presupuesto el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2011, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 12 de diciembre del 2011.

#### **ACUERDO FIRME**

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

Se recibe correo del 31 de octubre del 2011 (REF. CU-626-2011), enviado por el Lic. Luis A. Madrigal Pacheco, de la Secretaría del Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional (UTN), en el que invita a una sesión conjunta de ambos Consejos Universitarios, el 8 de diciembre del 2011, de 9:00 a.m. a 12:00 m.d.

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Aceptar la invitación del Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional (UTN), para asistir el 8 de diciembre del 2011 a una sesión conjunta en esa Universidad.**
- 2. Trasladar la sesión ordinaria del jueves 8 de diciembre, para las 2:00 p.m., con el fin de poder atender la invitación de la Universidad Técnica Nacional.**

**ACUERDO FIRME****ARTICULO III, inciso 3)**

Se recibe oficio V-INVES/2011-192 del 25 de octubre del 2011 (REF. CU-629-2011), suscrito por la Sra. Lizette Brenes, Vicerrectora de Investigación, en el que plantea las solicitudes concretas de políticas indispensables para fortalecer e incentivar la investigación, su calidad, proyección e impacto.

**SE ACUERDA:**

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, la propuesta de políticas indispensables para fortalecer e incentivar la investigación, su calidad, proyección e impacto, planteada por la Vicerrectora de Investigación, con el fin de que la analicen y brinden un dictamen al Plenario, a más tardar el 5 de diciembre del 2011.

**ACUERDO FIRME****ARTICULO III, inciso 4)**

Se conoce oficio FPS-056-2011 del 24 de octubre del 2011 (REF. CU-632-2011), suscrito por el Foro de Presidentes y Secretarios Generales del Magisterio Nacional, en el que solicitan el pronunciamiento positivo sobre el Proyecto de Ley No. 17.402, de reforma del Artículo 70 de la Ley 7531 del 10 de julio de 1995 Ley de Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y sus reformas.

**SE ACUERDA:**

Solicitar a la Oficina Jurídica, que, a más tardar el 21 de noviembre del 2011, brinde su dictamen sobre este proyecto de Ley, con el fin de dar respuesta a los miembros del Foro de Presidentes y Secretarios Generales del Magisterio Nacional.

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO III, inciso 5)**

Se recibe oficio O.J.2011-275 del 24 de octubre del 2011 (REF. CU-608-2011), suscrito por el Sr. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre el Proyecto de “Ley contra el acoso laboral en el empleo y el hostigamiento en el campo educativo”, Expediente No. 18.184.

También se conoce oficio VA-784-11 del 30 de octubre del 2011 (REF. CU-633-2011), en el que remite el pronunciamiento de la Sra. Rocío Chaves, sobre este proyecto de ley.

**SE ACUERDA:**

1. **Avalar los dictámenes de la Oficina Jurídica y de la Vicerrectoría Académica, que se transcriben a continuación:**

**DICTAMEN VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

1. Efectivamente dicho proyecto de Ley intenta recoger los diferentes aportes de los proyectos presentados en este mismo tema, los cuales, ya han sido estudiados por el Instituto de Estudios de Género cuando emitimos criterio y recomendaciones sobre la propuesta de reglamentación contra el hostigamiento laboral en la UNED.
2. Se contemplan aspectos muy importantes como mencionar las conductas que no constituyen acoso laboral y hostigamiento escolar, lo cual de no considerarse puede inducir a errores graves con consecuencias serias en las personas que son parte del proceso. Además menciona en su Art. 2 que un solo acto grave bastará para presumir acoso laboral por los efectos devastadores en las víctimas.
3. Sin embargo, existen aspectos que deben analizarse mejor como lo son:
  - a. No queda claro el papel fundamental que debería tener la Defensoría de los Habitantes cuando los casos se den en el Sector Público, ésta no puede tener una función solo preventiva (Art 21).
  - b. Es mejor no definir el período de tiempo para considerar si es acoso o no, pues en los casos de período de prueba de tres meses, muchísimas veces el hostigamiento es mayor en el primer mes; así que las personas en esta situación no podrían hacer una denuncia para defender su derecho al trabajo (Art. 2 inciso a.).
  - c. La clasificación de sujetos activos y pasivos del acoso, no evidencia el problema real, puesto que quienes reciben el acoso se denominan como pasivos. Este eufemismo es una nomenclatura que discapacita a las personas víctimas y que baja el perfil del daño que están sufriendo, recomendando “Posibles personas hostigadoras” y “Posibles personas hostigadas” (Art. 7, 8, 10 y 11)

- d. Otra clasificación inadecuada es la de sujetos tolerantes, pues realmente no es que sean solo tolerantes, son cómplices del acoso y por lo tanto deben recibir también algún tipo de sanción. Esto implicaría el deber de la denuncia de estas personas si perciben que este tipo de violencia se está llevando a cabo, sería una postula moral y ética que desincentivaría las conductas de acoso. (Art. 9 y 12)
- e. No es recomendable que exista la figura de la conciliación en una relación asimétrica de poder como es el caso del hostigamiento laboral, donde la persona acosada se encuentra en desventaja no solo de poder sino emocionalmente (Art 15). Generalmente en los casos de violencia, se aconseja un procedimiento de instrucción e investigación que garantice el debido proceso para evitar la revictimización de las personas denunciantes, como puede suceder en los procesos de conciliación. Se recomienda hacer la consulta a la Defensoría de los Habitantes sobre este tema en particular, tal y como se hizo desde la UNED a solicitud del Instituto de Estudios de Género.
- f. El plazo de 15 días (Ar. 15) es muy corto para hacer un proceso riguroso de investigación, el problema consiste en que al proponer la conciliación como metodología de resolución del problema de acoso, se está considerando éste como si fuera un simple conflicto que se puede solucionar en una negociación, para lo cual 15 días si sería suficientes. Este es un problema de fondo MUY GRAVE pues al desaparecer los procesos de instrucción, el proyecto tampoco toma en cuenta –de manera explícita- el tipo de prueba que puede aportar la persona denunciada; queremos enfatizar que existe jurisprudencia suficiente, para que en ausencia de la prueba directa, (que en muchas ocasiones es difícil de conseguir por las características del acoso), se recurra a la prueba indiciaria, aspecto importantísimo que debe ser considerado en la propuesta.
- g. En el Art 16, inciso 2, en relación con las medidas cautelares en el acoso escolar, se propone reubicar al estudiante, sin considerar que por ser parte de un grupo para el aprendizaje esto puede traer más perjuicios que si se cambiara la persona docente quien sería la presunta agresora. Por otra parte, existe inequidad en este punto en relación con el acoso laboral pues la presunta víctima sí puede decidir si la reubicación se le aplica a ella o la presunta persona agresora, esto se llama, en términos técnicos, adultocentrismo y corresponde a un tipo de discriminación.
- h. Los dineros provenientes de las multas además de ser utilizados en prevención, formación y divulgación, como se menciona en el Art.29, sobre todo, deberían destinarse a un Programa Especializado en la CCSS para atender el daño psicológico que sufren las víctimas de este tipo de violencia, proporcionándoles el debido acompañamiento antes, durante y después del procedimiento que se realice para determinar la existencia o no del acoso laboral o escolar.
- i. En el Transitorio III, sobre las consultas, debería expresarse claramente que éstas se harán a las universidades públicas.

4. El proyecto no considera la precariedad de las condiciones de trabajo como un elemento de vulnerabilidad, por ejemplo, una persona en condición interina se encuentra prácticamente imposibilitada de poner una denuncia, situación muy común en nuestro país que se utiliza para no proporcionar un puesto en propiedad.
5. Particular atención, nos merece, dada nuestra especialidad, la no incorporación de las manifestaciones de acoso explícitas por razones de género (Art.4). Consideramos que existen dos condiciones muy claras por razones de género, una de ellas tiene que ver con el estado de embarazo de las mujeres y la otra cuando ellas han sido objeto de hostigamiento sexual, en ambos casos, las mujeres se encuentran en una situación favorable al hostigamiento laboral, tanto por los inconvenientes que se dice provocar su licencia de maternidad como por la venganza al no ceder a las exigencias sexuales. Por lo tanto, ambos casos deben quedar claros y de manera explícita en el Art. 4.
6. Otro tipo de manifestación que explícitamente debe incorporarse en el Art. 4, es la causada por las masculinidades hegemónicas, ya que de acuerdo a las investigaciones, entre los factores que producen el hostigamiento escolar o bullying, se enfatiza de manera importante en la asignación de roles de género pues el estudiantado integra y construye sus representaciones de género a través de los distintos agentes de socialización que refuerzan la construcción de masculinidades y feminidades estereotipadas, y el hostigamiento escolar viene a ser una práctica que refleja esas concepciones imperantes en la sociedad sobre el sentido de ser mujer y ser hombre, como factor importante que desencadena la agresión. El bullying es una conducta más frecuente entre hombres debido a que las masculinidades hegemónicas están relaciones con conductas más agresivas donde se desprestigian las conductas masculinas atípicas (consideradas más femeninas), *resultando que los hombres con cualidades atípicas masculinas tienden a correr el riesgo de ser víctimas de agresión de compañeros*. Entre las razones para esta relación argumentan la existencia de un fuerte código de género masculino que guía la conducta considerada como adecuada para los chicos. El acoso desplegado por los iguales sería un mecanismo de control sobre las conductas que se consideran desviadas de ese código normativo. (Navarro, Serna, Martínez & Yubero, 2007: <http://nuevotiempo.org/mundoactual/2010/09/20/el-bullying-o-ninos-victimas-de-intimidacion/>).
7. Finalmente, no nos es posible aceptar la justificación del uso del masculino clásico en el lenguaje para evitar la sobrecarga gráfica; esto demuestra un desconocimiento de lo que significa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje tal y como se ha utilizado en este documento y como quedó plasmado en la nueva legislación contra el hostigamiento sexual. Como una colaboración de nuestra universidad, podemos asesorar en este sentido la redacción del documento final que será sometido a votación en el plenario.

## **DICTAMEN OFICINA JURÍDICA**

### **ANTECEDENTES**

El Consejo Universitario conoció por sesión 2052-2010 el proyecto de Ley 17.620 sobre el Acoso Laboral.

### **DE LA JUSTIFICACION**

La iniciativa de Ley 18184 enuncia:

“Ambos -acoso laboral y hostigamiento escolar- provocan lamentables consecuencias en el agredido, en su entorno inmediato, en su familia y en su empleabilidad futura, en el aumento de la criminalidad y de las adicciones. El trabajador y el agredido en el campo escolar se ven atacados por enfermedades físicas, como consecuencia del estrés, y trastornos psicológicos graves que pueden llevar a la incapacidad temporal o permanente, al rechazo social, por menoscabo de la imagen pública de la víctima y, en casos extremos, al suicidio.

En las últimas décadas, el desarrollo tecnológico, ha permitido el desarrollo del “ciberbullying” o acoso cibernético, que consiste en la transmisión de información difamatoria u hostil, de parte de un individuo o varios, con la finalidad de provocar un daño moral social y psicológico, mucha veces, irreparable, por medio de correos electrónicos, celulares, foros, sitios web y redes sociales.

Diversos países en el mundo (España, Noruega, Francia, Suecia, Italia, Chile, Argentina y Colombia, entre otros) han tipificado esta conducta como delito y han creado leyes de protección de las víctimas y de sanción para lostambién graves pérdidas económicas a la seguridad social y a las familias.

El acoso laboral no significa alterar las cláusulas legales de un contrato de trabajo, sino, fraudulentamente, modificar las condiciones en que ese trabajo se desarrolla, discriminando de hecho al trabajador, humillándolo o postergándolo, por medio de un enjambre de obstáculos opuestos a su trabajo y a su persona. El acoso produce un clima de trabajo insoportable y, algunas veces, actúa para no aplicar abiertamente el despido. Se busca que el clima de trabajo insoportable impulse al trabajador o trabajadora a solicitar por sí mismo la renuncia.

El hostigamiento en el campo escolar tiene muchos de los mecanismos descritos y otros que le son particulares. Entre ellos, es preponderante el asedio contra la víctima y el terreno de operación se extiende también a la calle. Actúa mediante pandillas o pequeños grupos de jóvenes agresores, o líderes acosadores, quienes eligen víctimas y las insultan, maltratan, dañan su prestigio, excluyen e intimidan hasta acorralarlas, provocando su deserción o expulsión. Esta práctica es sumamente dañina porque trunca el proceso de formación de la persona y condena su futuro. También puede ocurrir entre compañeros docentes y administrativos en el sitio de trabajo...”

Es importante acotar, que dentro de este nuevo texto que se consulta se inserta el tema del acoso escolar, el cual anteriormente no había sido conocido por el Consejo Universitario, y que se entremezcla con la temática del acoso laboral u hostigamiento.

### **DEL TEXTO DE LA PROPUESTA DE LEY**

El Proyecto de Ley 18.184 enuncia lo siguiente:

#### **ARTÍCULO 1.- Objetivos**

La presente ley tiene como fines y objetivos primordiales:

a) Definir, prevenir, prohibir, sancionar y erradicar el acoso laboral, el hostigamiento escolar y el moral, sea como ciberacoso, “ciberbullying” o por

cualesquiera otros medios; entendidos como práctica discriminatoria y violatoria de los derechos humanos fundamentales a la salud, seguridad, estabilidad laboral y al mayor bienestar posible de los trabajadores, así como sujetos de la educación y de toda persona.

b) Garantizar el derecho de las víctimas al debido proceso y, por ende, a la legítima defensa, a su dignidad humana, al respeto irrestricto de su vida privada, a su igualdad ante la ley, a la inviolabilidad de sus comunicaciones y al derecho de recurrir a las vías constitucionales o jurisdiccionales correspondientes para hacer valer sus derechos, o bien defenderse, en caso de que no encuentre protección ante las amenazas y perturbaciones que le inflige un acosador, al violar este los principios públicos del ajuste a la legalidad, al debido proceso y a la sana administración, o bien porque se ha apartado de la imparcialidad, objetividad y buena fe que la deben regir como garantes del orden y la justicia, en los que se encuentra cimentado el Estado de derecho.

c) Posibilitar el logro del resarcimiento indispensable de la imagen pública de la persona agredida e, igualmente, la compensación en el plano económico, psicológico y moral, por las inversiones y gastos en que debió incurrir la víctima, al mismo tiempo que se logre la justa punición de los culpables en todos los planos, a título personal, lo que significa que no pueda ampararse detrás de las instituciones, de modo que esta práctica pueda ser efectivamente erradicada.

d) Garantizar los bienes jurídicos que protege la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, el derecho, la intimidad, la honra, el buen nombre y la salud mental de la persona trabajadora y la persona contratista, lo mismo que de los estudiantes y personal docente y administrativo de todos los niveles educativos, así como el derecho a la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y en los centros de educación

Así mismo, el proyecto en cuestión brinda una definición de acoso laboral y escolar:

### **ARTÍCULO 3.- Definición: acoso laboral y el hostigamiento escolar**

Se entenderán los siguientes conceptos como se presentan a continuación:

**a) Acoso laboral:** se entenderá por acoso laboral el conjunto de actos persecutorios sistemáticos que se ejercen como conducta persistente (continua o con intermitencias) y demostrable que se mantenga durante, por lo menos tres meses, en que existe un victimario (o varios) que actúa sobre un empleado, sea trabajador formal o informal. El victimario o acosador puede, y suele, ser el jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, pero también puede ser un compañero de trabajo o un subalterno o grupo de ellos. Sin embargo, un solo acto persecutorio de gran magnitud, como un traslado de trabajo que degrada la condición y funciones del trabajador, que pone en peligro su vida o daña sus producciones, bastará para presumir acoso laboral.

La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad religiosa, política, sexual y demás derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política y las convenciones laborales que ha suscrito el Estado costarricense

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en la labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte. La cadena del acoso laboral suele estar motivada por razones de diversa índole: envidia, celos profesionales, venganza política o personal, respuesta al desaire sexual, pago de prebendas y favores a terceros, alianzas políticas, discriminación religiosa u otros.

b) Hostigamiento escolar o en la educación: es todo acto reiterado de intimidación, humillación, daño a la imagen pública, buen nombre y honorabilidad profesional, así como lanzamiento de injurias, difamaciones, calumnias y obstaculización del

ejercicio de las libertades fundamentales (encierro, maltrato, manipulación de expedientes, documentos y notas, y todo tipo de agresión física o moral contra la persona), que se ejerce sobre uno o varios estudiantes, profesores o administrativos del ámbito educativo, que sean hechos por personas individuales o por colectivos de acosadores, sean niños, adolescentes o mayores, sean educadores, educandos o administrativos, se disfrace o no bajo la forma de burla, juego o broma

En cuanto a las manifestaciones del acoso laboral o escolar, se reseñan:

**ARTÍCULO 4.- Manifestaciones del acoso laboral**

Entre las principales expresiones del acoso laboral, sin obstar el desarrollo de otras, se encuentran:

a) Maltrato verbal laboral: toda expresión que mediante el lenguaje verbal (oral o escrito) u otros (el gráfico, gestual, audiovisual y otros) injurie o calumnie a un trabajador, dañando su integridad moral o violando los derechos a la intimidad y al buen nombre, en el contexto de una relación de trabajo, sea por medio de la manifestación directa o mediante teléfono, grafitis, mensajes de texto, mensajes de correo electrónico, corrillos y otros. Igualmente, se entenderá como tal impedirle al trabajador la comunicación verbal con sus compañeros y otros, intimidarlo, amenazarlo por escrito, de palabra o mediante gestos, intervenir los medios de comunicación utilizados por la persona trabajadora (teléfono, el fax, el correo postal y el electrónico), sin razón justificada, descalificar o atribuir falsedad a las palabras del trabajador o negarse a contestar las solicitudes de explicación del acosado por maltrato.

b) Acciones para limitar los contactos sociales de la víctima: producen su aislamiento con indicaciones a compañeros para que no se comuniquen con el acosado, con intención de privarlo de apoyo. También asignación de tareas que lo alejan físicamente de los demás, o desplazándolo fuera de su lugar habitual, o de la institución misma, aun y cuando no medie el despido.....”

**ARTÍCULO 5.- Manifestaciones del hostigamiento escolar**

Entre las principales formas del acoso escolar, sin omitir la posibilidad de desarrollo de otras, se encuentran: acciones intencionales de agresión en el centro educativo de unos estamentos contra otros o entre sí (estudiantes, profesores, administrativos y padres de familia), con la finalidad evidente e inequívoca de hacer daño a una víctima o varias y someterlos a diversos vejámenes, para en última instancia, provocar el retiro de la institución del estudiante, el docente o el administrativo, sin que exista ninguna causa que lo amerite, conducta intimidatoria prolongada, reducción a indefensión a la víctima, imposición de ley del silencio, uso de violencia física contra las víctimas, escalada de violencia psicológica directa o por medios cibernéticos, acusaciones falsas, destrucción de documentos, uso de escala de calificaciones discriminatorias para los alumnos, acciones discriminatorias por clase social, etnia, opción sexual, credo religioso, posición política y otros

Sobre las medidas preventivas en cuanto al acoso tanto laboral como escolar, agrega el proyecto:

**ARTÍCULO 13.- Responsabilidades de prevención**

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo o de estudio, condiciones de respeto para quienes laboran o estudian en ese espacio, por medio de políticas internas de prevención que desalienten, eviten y sancionen las conductas de acoso laboral y/o de hostigamiento escolar, con el fin de garantizar la calidad de vida en el empleo y en los centros de estudio, con un ambiente que propicie la solidaridad, antes que la confrontación y la deslealtad. Para tales efectos, deberán contemplarse acciones y medidas concretas en los respectivos reglamentos internos, convenciones colectivas, arreglos directos o políticas internas entre partes y otros que permitan alcanzar este fin.

**ARTÍCULO 14.- Deber de comunicar y difundir la presente ley**



Los patronos o jefes de las instituciones públicas, empresas privadas, centros educativos privados y públicos, u otro tipo de organizaciones educativas y laborales deberán comunicar en forma escrita u oral, a los supervisores, empleados, estudiantes y sus padres, a los clientes y a todas las demás personas que tengan relación con la empresa, institución o entidad, sobre los alcances de la presente ley e informar sobre la existencia de políticas internas para erradicar el acoso laboral y el hostigamiento escolar.

A partir del artículo 15 al 27 se reseña todo el aspecto del debido proceso así como las sanciones que prevé la iniciativa de ley para el acoso laboral y escolar.

## **CONCLUSIONES**

Esta Oficina recomienda tal como se realizó para el proyecto 17.620 que el Consejo Universitario siga apoyando que el Acoso Laboral se convierta pronto en una Ley de la República, para garantizar el derecho humano a ostentar un ambiente organizacional digno y libre de este tipo de conductas

Sí es un criterio de esta Oficina que el tema del Acoso Escolar no debería de introducirse dentro de un tema tan específico del acoso laboral, ya que ambas son temáticas similares pero ameritan abordajes específicos, particularmente el escolar; ya que debe analizarse desde la perspectiva docente, y con la participación de otros actores claves en dicho proceso.

Se recomienda al Consejo Universitario propiciar espacios de debate, divulgación y concientización sobre el Acoso Escolar, iniciativa que puede ser liderada por la Vicerrectoría Académica con el apoyo de la Escuela de Educación.

- 2. Solicitar a la Administración que propicie espacios de debate, divulgación y concientización sobre el acoso escolar, liderado por la Vicerrectoría Académica con el apoyo de la Escuela de Educación.**

## **ACUERDO FIRME**

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

**Se conoce informe remitido por el Sr. Orlando Morales, Miembro Externo del Consejo Universitario (REF. CU-635-2011), en relación con la sesión extraordinaria que celebró el Consejo Universitario en el Centro Universitario de Turrialba, el 4 de noviembre del 2011.**

### **SE ACUERDA:**

**Agradecer al Sr. Orlando Morales el informe remitido y se toma nota.**

## **ACUERDO FIRME**

**ARTICULO III, inciso 7)**

Se conoce dictamen de la Comisión Plan – Presupuesto, sesión 180-2011, Art. III, celebrada el 26 de octubre del 2011 y aprobado en firme en sesión 181-2011 (CU.CPP-2011-052), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión No. 2121-2011, Art. IV, inciso 3) celebrada el 04 de octubre del 2011(CU-2011-571), en relación con el oficio OBE-181-2011 del 29 de setiembre del 2011 (Ref.: CU-566-2011), suscrito por la Sra. Adelita Sibaja, Directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita aclaración sobre el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión No. 2117-2011, Art. III, inciso 15), celebrada el 14 de setiembre del 2011, en el que se aprueba la exoneración de la devolución del 20% de la beca a los estudiantes becados con el Fondo Rafael Ángel Calderón.

**SE ACUERDA:**

Indicar a la Sra. Adelita Sibaja Salguero, Directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, que el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión No. 2117-2011, Art. III, inciso 15), celebrada el 14 de setiembre del 2011, en el que se aprueba la exoneración de la devolución del 20% de la beca a los estudiantes becados con el Fondo Rafael Ángel Calderón, solo aplica para los estudiantes actualmente becados por dicho fondo y que el único reglamento que aplica para el mismo es el vigente a la fecha.

**ACUERDO FIRME****ARTICULO III, inciso 8)**

Se conoce oficio O.J.2011-289 del 7 de noviembre del 2011 (REF. CU-637-2011), suscrito por la Sra. Elizabeth Baquero, Asesora Legal de la Oficina Jurídica, en relación con los trámites que se deben realizar para hacer el cobro ante INS por el vehículo robado, placa 300-118.

**SE ACUERDA:**

1. Aprobar la enajenación del vehículo placa trescientos - ciento dieciocho, propiedad de la Universidad Estatal a Distancia, marca Toyota, Carga Liviana, Hilux, diesel, motor número dos K D siete nueve tres uno dos cinco cuatro GA, año dos mil diez, color blanco, tracción cuatro por cuatro, inscrito al tomo dos mil diez, asiento cero cero doscientos ochenta y dos mil quinientos veintinueve del Registro Nacional de Bienes Inmuebles.

2. **Autorizar al Rector para que proceda con el trámite que corresponde para la desinscripción, reinscripción y traspaso al INS del vehículo propiedad de la UNED, citado en punto No. 1 de este acuerdo, para lo cual, en su condición de apoderado judicial y extrajudicial de la UNED, podrá adoptar las medidas correctivas y otorgar poder especial.**

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTICULO V, inciso 1)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 406-2011, Art. I, celebrada el 18 de octubre del 2011 y aprobado en firme en sesión 408-2011 (CU.CPDOyA-2011-086), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2110-2011, Art. III, inciso 2), con fecha 23 de agosto del 2011, (CU-2011-435), sobre el oficio OBE-158-2011 del 9 de agosto del 2011, suscrito por la Sra. Adelita Sibaja, Directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, y el Sr. Juan Carlos Parreaguirre, Jefe del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten la propuesta de Estructura del Área de Vida Estudiantil de la UNED, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario, en sesión 2036-2010, Art. II, inciso 4), celebrada el 21 de mayo del 2010.**

**Además, la Comisión recibe la visita de la señora Adelita Sibaja, Directora de Asuntos Estudiantiles, la señora Susana Saborio, Jefe de la Oficina de Registro, la señora Raquel Zeledón, Encargada del Programa de Atención Socioeconómica y el señor César Sancho funcionario del Centro de Planificación y Programación Institucional.**

### **CONSIDERANDO QUE:**

1. **El Consejo Universitario en sesión 2005-2009 del 4 de noviembre del 2009, acordó avalar el Plan de Desarrollo Estratégico y Plan de Acción del Área de Vida Estudiantil para el periodo 2009-2013.**
2. **En dicho plan se define la misión del Área de Vida Estudiantil de la UNED como *“la instancia responsable de liderar y fortalecer estrategias y procesos institucionales, para la formación y el desarrollo integral de la población estudiantil bajo una visión humanista y holística que promueva su acceso al sistema, su***

*incorporación, su adaptación, su permanencia y su logro académico en la Universidad”.*

3. En dicho plan se establecen como principales retos para el Área de Vida Estudiantil:
  - a) Desarrollar una organización más eficiente y efectiva del Área que agilice y amplíe los programas y servicios que se brindan y mejore la calidad y la cobertura.
  - b) Promover un mayor liderazgo individual y del Área que facilite y permita una mayor proyección y que contribuya a la generación de las políticas institucionales desde una perspectiva de Vida Estudiantil.
  - c) Establecer procesos de articulación a lo interno como Área de Vida Estudiantil con claridad en los programas, servicios, proyectos y en general de su quehacer.
  - d) Articular el trabajo del Área a todo el quehacer académico de la Universidad: Docencia, Investigación, Extensión y Producción de Materiales.
  - e) Fortalecer el accionar del Área de Vida Estudiantil a través de sus programas, servicios y procesos en los Centros Universitarios. Con una organización y un propósito claramente definidos, que tome en cuenta las políticas institucionales y en concordancia con las necesidades de las diferentes zonas y regiones del país.
  - f) Planificar y fijar en conjunto con los Centros Universitarios, los lineamientos de fortalecimiento de los mismos en materia de vida estudiantil, de manera que, se generen iniciativas regionales que favorezcan el cumplimiento de la misión institucional, a partir de un proceso que conlleve a una mayor desconcentración presupuestaria.
4. En atención a los retos planteados en el Plan de Desarrollo Estratégico del Área de Vida Estudiantil, el Consejo Universitario en la sesión 2019-2010 del 25 de febrero del 2010, acordó solicitarle a la Comisión de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios que elaborara un documento preliminar de lo que se considere que debería ser la estructura y organización de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.
5. La Comisión de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios emite el dictamen respectivo en sesión 304-2010, Art. III, celebrada el 7 de abril del 2010 y aprobado en firme en sesión

306-2010 del 21 de abril del 2010 y lo remite al plenario de este Consejo.

6. El Consejo Universitario en sesión No. 2036-2010, Art. II, inciso 4) celebrado el 21 de mayo del 2010 aprueba el dictamen de la Comisión de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios basado entre otros en los siguientes considerandos:
  1. *El concepto de formación que aglutina la UNED desde su creación junto con las otras tres universidades estatales costarricenses adquiere la dimensión integral, humanística y holística, a partir de la concepción del abordaje que hace vida estudiantil a sus estudiantes.*
  2. *La misión de la vida estudiantil definida en la UNED, le asigna como tarea a esta área la formación integral del estudiante, desde una perspectiva humanística y holística que facilite su incorporación, su adaptación, su permanencia y el logro académico en la UNED.*
  3. *La formación integral del estudiante, se enmarca en un conjunto de acciones profesionales y técnicas que contribuyen con el bienestar personal y académico, a través de una serie de programas y servicios que organizativamente se ubican en el área de vida estudiantil.*
  4. *Los programas del Área de Vida Estudiantil deben verse como un proceso integral y continuo de apoyo al desarrollo humano, que tienen como fin ayudar al estudiante a encauzar su tendencia positiva al crecimiento.*
7. En el acuerdo 2036-2010 en su primer punto define cuatro grandes áreas funcionales para la vida estudiantil en la UNED, tomando como base lo dispuesto en la moción III del Tercer Congreso Universitario:
  - a) Área de Registro
  - b) Área de Promoción Estudiantil
  - c) Área de Orientación y Desarrollo Estudiantil
  - d) Área de Atención Socioeconómica
8. Este mismo acuerdo establece el campo de acción de cada una de las áreas anteriores a saber:
  - 1) El área de Registro tendrá a su cargo:

- a) **Admisión y Matrícula**
  - b) **Graduación, Certificación y Actas**
  - c) **Reconocimiento y equiparación**
- 2) **El área de Promoción Estudiantil tendrá a su cargo:**
- a) **Deporte**
  - b) **Arte**
  - c) **Recreación**
  - d) **Vida Saludable**
  - e) **Voluntariado**
- 3) **El área de Orientación y Desarrollo Estudiantil tendrá a su cargo:**
- a) **Orientación y Atención Psicoeducativa**
  - b) **Divulgación e Información Académica**
  - c) **Atención a la diversidad estudiantil**
  - d) **Atención a Estudiantes Privados de Libertad**
  - e) **Atención a Estudiantes en el Exterior e Intercambio Estudiantil.**
- 4) **El área de Atención Socioeconómica tendrá a su cargo:**
- a) **Becas por condición socioeconómica**
  - b) **Becas por participación estudiantil**
  - c) **Apoyo socioeconómico a partir de fondos específicos**
9. **Para la articulación institucional y a lo interno de la DAES dicho acuerdo crea el Consejo Institucional del Vida Estudiantil y el Consejo Interno de la Dirección de Asuntos Estudiantiles con sus respectivas conformaciones y funciones.**
10. **El acuerdo 2036-2010 le solicita a la administración que con fundamento a lo que establece el Estatuto Orgánico le presente a este Consejo una propuesta de estructura organizacional en la que todas las áreas cuenten con el mismo nivel jerárquico.**
11. **En atención al acuerdo 2036-2010 el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) en conjunto con la Dirección de Asuntos Estudiantiles presentan a este Consejo el estudio técnico y la propuesta de Estructura del Área de Vida Estudiantil de la UNED,(oficio OBE-158-2011).**

**En atención a lo que establece el artículo 25 inciso h) del Estatuto Orgánico SE ACUERDA:**

1. **Crear las siguientes unidades administrativas, a partir de las cuatro áreas funcionales todas con rango de oficina, dentro de la Dirección de Asuntos Estudiantiles:**
  - a) **Oficina de Registro y Administración Estudiantil**
  - b) **Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil**
  - c) **Oficina de Promoción Estudiantil**
  - d) **Oficina de Atención Socioeconómica**
  
2. **Lo anterior en razón de que:**
  - a) **Con la creación de estas cuatro oficinas, definidas a partir de las cuatro áreas funcionales aprobadas por el Consejo Universitario, se espera dar respuesta, al cambio cualitativo y cuantitativo que se ha dado en Vida Estudiantil, en las cuales su accionar ha tenido que adaptarse al aumento de la población estudiantil y la demanda de requerimientos de esta, para responderle a la población estudiantil, en los objetivos que se trazó esta dependencia.**
  
  - b) **Se plantea desarrollar una organización más eficiente y efectiva, que agilice y amplíe los programas y servicios que se brindan de manera desconcentrada.**
  
  - c) **Con esta estructura basada en Áreas funcionales se favorece la articulación de Vida Estudiantil, con todo el quehacer académico de la Universidad: Docencia, Investigación, Extensión y Producción de Materiales y el fortalecimiento de la desconcentración de programas, servicios y procesos en los Centros Universitarios.**
  
  - d) **El trabajo por Áreas permite un trabajo articulado entres las mismas, con una mayor relación orientadas por un objetivo común, cuya finalidad es la formación integral de los y las estudiantes y al apoyo para la permanencia, el éxito académico y la identificación de los estudiantes con la Universidad.**
  
  - e) **La gestión por Áreas *permite administrar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos*, que deben ser asignados a las mismas, logrando así la maximización de los recursos con los que se cuenta, para poder incidir efectivamente en la incorporación, permanencia y culminación del estudiantado que cursa estudios superiores en la UNED.**
  
  - f) **La especificidad del accionar de cada Área, permite agrupar Programas desde su razón de ser, integradas de**

manera sistémica, tomando en cuenta el bagaje conceptual y metodológico que los asemejan.

3. **La Oficina de Registro y Administración Estudiantil será la dependencia encargada de atender el Área de Registro y administración estudiantil por lo que será la instancia rectora en materia de Admisión, Matrícula, Registro en el Historial Académico, Reconocimiento, Certificación y Graduación de la Universidad Estatal a Distancia. En esta oficina se establecen los siguientes programas:**
  - **Admisión y Matrícula**
  - **Historial académico, estudiantil (Graduación, Certificación y Actas)**
  - **Reconocimiento de diplomas y estudios**
  
4. **La Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil será la dependencia encargada de atender el área de orientación y desarrollo estudiantil a cargo de los procesos educativos de los estudiantes. Sustentará su quehacer desde la concepción del éxito académico como uno de sus propósitos fundamentales. Por lo que coloca al estudiante en el centro de su gestión para favorecer su desarrollo personal y educativo atendiendo la diversidad, la inclusión y equidad en el acceso a las oportunidades. A todos los y las estudiantes, privados de libertad, con alguna necesidad educativa especial, becados o no, en el exterior y bajo cualquier otra condición o ninguna, para que su preparación profesional concluya exitosamente y en los plazos establecidos. En esta oficina se establecen los siguientes programas:**
  - **Divulgación e Información Académica**
  - **Orientación y Atención Psicoeducativa**
  - **Atención de Estudiantes en el Exterior e Intercambio Estudiantil**
  - **Atención de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales**
  - **Atención de Estudiantes Privados de Libertad**
  
5. **La Oficina de Promoción Estudiantil será la dependencia encargada del área de promoción estudiantil correspondiéndole atender los procesos conducentes a la promoción de la salud y el desarrollo de la persona estudiante. Establecerá su quehacer desde una propuesta de integración y participación estudiantil, en la que están involucradas las otras áreas sustantivas de la Universidad, permitiendo a los estudiantes participar en actividades que propicien experiencias significativas que contribuyan con su desarrollo integral, con el eje principal de promoción de la salud. En esta oficina se establecen los siguientes programas:**



- **Arte**
  - **Deporte**
  - **Recreación**
  - **Vida Saludable**
  - **Voluntariado**
6. **La Oficina de Atención Socioeconómica será la dependencia encargada de atender el área de atención socioeconómica para lo cual integrará los diferentes programas, proyectos y acciones, en materia socioeconómica; se busca la articulación de los procesos de intervención social, con el fin de brindar una atención socioeconómica oportuna, acorde con las políticas institucionales y con la función social de la Universidad, de cara al desarrollo del país, promoviendo el acceso, permanencia y logro académico de la población estudiantil. En esta oficina se establecen los siguientes programas:**
- **Becas por condición socioeconómica**
  - **Becas por participación estudiantil**
  - **Formación Estudiante Becario/a**
  - **Apoyo socioeconómico por fondos específicos**
  - **Atención socioeconómica regional**
7. **Cada una de estas oficinas contará, con sus jefaturas respectivas, coordinadores /as de Programa, apoyo administrativo, personal profesional y técnico destacado en los Centros Universitarios, una unidad presupuestaria para cada una y la Infraestructura, equipo, mobiliario y material necesarios para el adecuado funcionamiento.**
8. **La actual Oficina de Registro mantendrá el estatus de oficina que ostenta actualmente. La actual jefe de esa oficina, doña Susana Saborio Álvarez se mantendrá en ese cargo hasta que termine su periodo de nombramiento, según lo dispuesto en el acuerdo de este Consejo tomado en la sesión 1892-2007 Artículo III, inciso 7) del 2 de noviembre, 2007.**
9. **La Oficina de Bienestar Estudiantil se elimina de la actual estructura institucional para dar paso a la nueva organización. El código de esa jefatura se reasignará al Área de Atención Socioeconómica, tal y como se indica en el siguiente punto de este acuerdo.**
10. **Las jefaturas de las cuatro oficinas serán nombradas por el Consejo Universitario por un periodo de seis años, tal como lo establece el Estatuto Orgánico, a propuesta del Consejo Interno del Área de Vida Estudiantil, mediante proceso de concurso que llevará a cabo la Oficina de Recursos Humanos. Quien resultare**

**electo no podrá ser nombrado por más de dos períodos consecutivos.**

**ACUERDO FIRME**

**amss\*\***