

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA**  
**Consejo Universitario**

---

**ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2259-2013**

**CELEBRADA EL 13 DE JUNIO DEL 2013**

**ARTICULO II, inciso 3-a)**

Se conoce dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 239-2013, Art. V, celebrada el 29 de mayo del 2013 (CU.CPP.2013-041), sobre el acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión 2243-2013, Art. III, inciso 4) del 04 de abril del 2013 (CU-2013-180), en relación con el oficio CIEI 2013-020 del 20 de marzo del 2013 (Ref.: CU-194-2013), suscrito por la Sra. Karla Salguero Moya, Jefe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el Estudio de Investigación *Distrito de Cóbano, Puntarenas: Estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario de la UNED.*

**CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión 2243-2013, Art. III, inciso 4) del 04 de abril del 2013, en el que remite a la Comisión Plan Presupuesto, para que en conjunto con la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, analicen la investigación *Distrito de Cóbano, Puntarenas: Estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario de la UNED.*
2. El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 1841-2006, Art. IV, inciso 5), del 10 de noviembre de 2006, que indica:

***“Establecer que la apertura de nuevos Centros Universitarios, aulas desconcentradas o nuevas sub-sedes, solo se realizará si existe un estudio técnico que lo valore y lo justifique, y si la comunidad o región beneficiada contribuye con el desarrollo y mantenimiento sostenible del centro universitario. Esto por cuanto, la prioridad institucional en los próximos años es el desarrollo de una infraestructura básica para los centros actuales, así como el desarrollo en infraestructura de las oficinas centrales***

***en Sabanilla, que garanticen la calidad de los servicios que se ofrecen en la universidad”.***

- 3. La cercanía de este eventual centro universitario con los centros universitarios de Jicaral, Nicoya y Puntarenas, en el caso del primero con una matrícula promedio por cuatrimestre inferior a los 70 estudiantes.**
- 4. La necesidad que tienen los pobladores de Cóbano y otros distritos aledaños de recibir educación no formal, lo cual es consecuente con la misión social de la UNED.**
- 5. Las limitaciones presupuestarias que tiene actualmente la UNED, no le permiten construir instalaciones propias ni nombrar más personal para la apertura de un nuevo centro universitario.**
- 6. El Plan de Desarrollo de los Centros Universitarios 2011-2015 no menciona como eje fundamental su crecimiento en número, por el contrario dicho plan profundiza en la necesidad del fortalecimiento de los centros ya existentes y su paulatina articulación.**
- 7. En la investigación realizada por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional se indica que la población meta existente en Cóbano y otros distritos aledaños no es suficiente para abrir un centro universitario en esa comunidad, así mismo de las carreras que los estudiantes indicaron estar interesados en estudiar, solo el 27% se ofrecen actualmente en la UNED.**
- 8. En la investigación realizada por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional se concluye que la UNED debe tener presencia en Cóbano, por medio de los proyectos que posibilite la oferta académica institucional, sin que esto conlleve a la apertura de un centro universitario.**

**SE ACUERDA:**

- 1. Manifestar que las condiciones actuales no permiten la apertura de un centro universitario en el Distrito de Cóbano de Puntarenas. La apertura sólo se podría dar hasta tanto se cuente con un estudio de contexto y viabilidad que lo justifique.**
- 2. Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico que analice la pertinencia de la apertura de un centro universitario en Cóbano, desde la perspectiva académica, y presente al Consejo Universitario una propuesta que se pueda aplicar en esta zona, a más tardar el 14 de agosto del 2013.**
- 3. Solicitar a la administración atender las necesidades de**

capacitación que tiene los pobladores de Cóbano y otros distritos vecinos con los recursos existentes en los Programas de Investigación y Extensión.

#### **ARTICULO II, inciso 4-a)**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 465-2013, Art. V, inciso 1), celebrada el 29 de mayo del 2013 (CU.CPOyA-2013-022), sobre el acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión No. 2243-2013, Art. III, inciso 6), con fecha 9 de abril del 2013, (CU-2013-182), en el que remite oficio O.R.H.-600-2013 del 01 de abril del 2013 (REF. CU-196-2013), suscrito por la Sra. Rosa María Víndas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite el informe correspondiente al quinto año de su gestión en la jefatura de esa Oficina.

Además, en la sesión No. 463-2013 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el 15 de mayo, 2013, recibe la visita de la Sra. Rosa María Víndas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, para ampliar sobre el tema.

#### **CONSIDERANDO:**

- 1) El acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2243-2013, Art. III, inciso 6) en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de la Sra. Rosa Víndas, correspondiente al quinto año de su gestión. (CU-2013-182).
- 2) La Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 463-2013, celebrada el 15 de marzo, 2013, recibió a la señora Rosa María Víndas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, con el propósito de conocer el Informe de la Jefatura de Recursos Humanos correspondiente al año 2012.
- 3) En las sesiones No. 464-2013, de fecha 22 de mayo, 2013, y No. 465-2013, de fecha 29 de mayo, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo analizó el informe del quinto año de gestión de la Oficina de Recursos Humanos, según lo solicitado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2243-2013, Art. III, inciso 6), del 4 de abril, 2013.

- 4) **El Consejo Universitario en la sesión 1982- 2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009, estableció como los lineamientos generales para el desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos los siguientes:**
- a) ***Analizar y rediseñar los procesos y procedimientos internos de la Oficina de Recursos Humanos.***
  - b) ***Propiciar un clima institucional que favorezca ambientes laborales que estimulen el desarrollo personal, profesional e institucional, con un énfasis en la Oficina de Recursos Humanos.***
  - c) ***Garantizar la aplicación de la normativa institucional y los acuerdos del Consejo Universitario en materia laboral y salarial, esto le dará independencia de criterio y transparencia en su gestión.***
  - d) ***Liderar un proceso participativo de actualización de la normativa institucional en materia laboral y salarial; involucrando a los diferentes sectores de la Institución y ajustado a la realidad institucional y al Sistema Universitario Estatal.***
  - e) ***Establecer un sistema de divulgación de la normativa institucional en materia laboral y salarial y sus modificaciones, de manera que todos los funcionarios de la Universidad, se informen oportunamente.***
  - f) ***Poner en ejecución el sistema de información del recurso humano de la Universidad, que permita el acceso a la información en materia laboral y salarial y la integración de los diferentes procesos de la Oficina de Recursos Humanos y los sistemas institucionales.***
  - g) ***Reforzar el proceso de inducción de los nuevos funcionarios para que éstos dispongan al ingresar, por medio de documentos digitales o impresos, la información institucional pertinente relativa a los deberes y derechos como funcionarios de la UNED.***
  - h) ***Establecer e impulsar, en coordinación con las instancias pertinentes, estrategias de formación innovadoras y capacitación del recurso humano de la Universidad de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional y las políticas de capacitación y formación.***
  - i) ***Establecer dentro de un proceso de mejoramiento continuo, los mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación del desempeño del personal de la institución.***
  - j) ***Promover en las instancias pertinentes, con base en los lineamientos y políticas institucionales, la definición de las acciones a desarrollar por la***

***Universidad en materia del mejoramiento continuo del personal académico y del personal administrativo, con la finalidad de garantizar el crecimiento en el desempeño individual e institucional, así como la promoción de un ambiente laboral armonioso y de respeto.***

- k) Iniciar acciones que promuevan la separación de la Carrera Universitaria Profesional en dos regímenes, uno académico y otro administrativo, de manera que se valore el crecimiento profesional de los funcionarios, acorde con la naturaleza de sus funciones.***
  - l) Proponer un régimen de promoción del personal que valore y potencie la capacitación académica de los funcionarios de la Universidad.***
- 5) Para el análisis del quinto Informe de gestión 2012 de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo tomó como referencia lo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2180-2012, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 12 de julio del 2012 (Ref. CU-2012-445); en particular lo acordado en los puntos 3) y 4), que a la letra indican respectivamente lo siguiente:**
- 3) Mantener vigentes los Lineamientos Generales para el Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos, establecidos por el Consejo Universitario en el acuerdo 1982 – 2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009.***
  - 4) Solicitar a la Administración que:***
    - a) Presente al Consejo Universitario, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, una propuesta para ejecutar y dar seguimiento a las tres fases propuestas en dicho plan y que se indican en el considerando 8 de este acuerdo.***
    - b) Presente a este Consejo, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, un plan de desarrollo tecnológico de la Oficina de Recursos Humanos que le permita modernizar los diferentes procesos y de esa manera contar con información veraz y de calidad sobre el talento humano con que cuenta la institución.***

- c) *Elabore y ponga en ejecución un plan de socialización del Plan de Estratégico de la Oficina de Recursos Humanos en las diferentes instancias de la institución e informe a este Consejo sobre los resultados de la ejecución del mismo.*
- d) *A través del Centro de Planificación y Programación Institucional que en el mes de marzo de cada año, le presente a este Consejo, una evaluación de la ejecución del Plan Estratégico de la Oficina de Recursos Humanos.*
- e) *Presente a este Consejo, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, un informe sobre el estado de avance de ejecución de los lineamientos generales para el desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos, establecidos por el Consejo Universitario en el acuerdo 1982–2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009 y ratificados en este acuerdo.*
- 6) **En el análisis realizado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones No. 464-2013, de fecha 22 de mayo, 2013 y 465-2013, de fecha 29 de mayo, 2013, del quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos (REF. CU-196-2013), la Comisión concluye que el citado Informe es omiso en los logros obtenidos en algunos de los lineamientos dados por el Consejo Universitario en la sesión No. 2180-2012, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 12 de julio del 2012 (Ref. CU-2012-445). En el cuadro siguiente se indican los lineamientos dados por el Consejo Universitario, los logros obtenidos por la Jefatura de Recursos Humanos en el quinto año de su gestión y las observaciones dadas por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.**

Lineamiento	Cumplimiento de lineamientos	Observaciones Comisión PDO y A
<b>a)</b> <i>Analizar y rediseñar los procesos y procedimientos internos de la Oficina de Recursos Humanos.</i>	<b>1.</b> <i>Sistema de Reclutamiento y Selección (Proceso que al ajustarse a la norma, cambió el procedimiento aplicado de hecho).</i> <b>2.</b> <i>Clasificación de Puestos, se estableció el procedimiento específico para estandarizar el proceso,</i>	No se aclara que el <b>logro 6</b> es por iniciativa de un acuerdo del Consejo Universitario aprobado en el mes de noviembre, 2013, sesión 2218-2012 y no por iniciativa de la Oficina de Recursos

	<p><i>se incorporan las evidencias como elemento fundamental de cambio.</i></p> <p><b>3.</b> <i>Control Interno, se establece la metodología de acuso de recibo y seguimiento de procedimiento, para que se cumpla hasta donde se le permita al personal, los tiempos de respuesta establecidos.</i></p> <p><b>4.</b> <i>Evaluación de Desempeño, se cumple después de 10 años, con lo establecido por norma, específicamente con lo indicado en el artículo 138, quedándose en espera por un año de cumplir con lo establecido en el transitorio del 140 del Estatuto de Personal al respecto.</i></p> <p><b>5.</b> <i>Capacitación, se inicia el programa de inducción en Línea y generan los lineamientos, para el proceso incorporación y inclusión de nuevos funcionarios, programa programado para el 2014.</i></p> <p><b>6.</b> <i>Valoración de Puestos, se generan el instrumento necesario para que se aplique la primera propuesta al respecto de conformidad al artículo 74 de Estatuto de Personal y cumplimiento de salarios mínimos. Sin embargo se está a la espera de su aprobación, para que esta Oficina que es la competente en la materia, presente la propuesta de valoración de puesto. (p. 5 y 6)</i></p>	<p>Humanos.</p> <p>Además, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</p>
<p><b>b)</b> <i>Propiciar un clima institucional que favorezca ambientes laborales que</i></p>	<p><i>En materia de clima laboral institucional, este está siendo abordado por Servicios Médicos, ello de</i></p>	<p>Se considera que si existe duplicidad de mando al interior de la Oficina de Recursos</p>

<p><i>estimulen el desarrollo personal, profesional e institucional, con un énfasis en la Oficina de Recursos Humanos.</i></p>	<p><i>conformidad al POA. / En materia de clima laboral, a lo interno de la Oficina de Recursos Humanos se ha mejorado, sin embargo la falta de apoyo de algunas autoridades a la autoridad formal mantiene el problema de duplicidad de mando, que se evidenció en el estudio del Plan Estratégico.</i></p> <p>Se agrega:</p> <p><i>Mientras la jefatura sea ignorada por las autoridades y los especialistas se consulten directamente, esto genera que quien tiene la responsabilidad del proceso, si no es tomado en consideración en los criterios, se fomenta el irrespeto a la autoridad y el que se induzca a error a las autoridades./ Las autoridades debe entender que la posición de la jefatura no es una posición de querer figurar o ser importante, es una posición que responde a que esta es la única que cuenta con un panorama completo y la decisión que sea adecuada para el especialista de un área en materia laboral, no es necesariamente la más acertada en términos de todo el proceso. El defender esta posición genera roces internos y afecta el clima laboral de la oficina, por el no respaldo de algunas autoridades a la jefatura formal. (p. 6 y 7)</i></p>	<p>Humanos, esta situación podría ser producto de la falta de liderazgo o acción respectiva de la misma Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos en los procesos que lleva a cabo la Oficina, y no motivado por el accionar de las autoridades de la Universidad.</p> <p>También, por la limitada comunicación que se observa entre la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos y otras instancias de la Universidad; en particular con ciertas unidades académicas.</p> <p>Además, es un asunto vital de resolver lo antes posible, para un adecuado y efectivo funcionamiento de esta Oficina y sus implicaciones en el quehacer institucional.</p>
<p><b>c) Garantizar la aplicación de la normativa institucional y los</b></p>	<p><i>Se ha acogido a cabalidad, de hecho producto de esto, se han realizado consultas de interpretación de</i></p>	<p>Se considera que en este aspecto, el quinto informe de gestión de la Jefatura de la Oficina</p>



<p><i>acuerdos del Consejo Universitario en material laboral y salarial, esto le dará independencia de criterio y transparencia en su gestión.</i></p>	<p><i>normativa fundamental, según lo establecido en normas superiores./ Se han generado propuestas de reforma a normativa, de concursos, dedicación exclusiva, debido proceso, se han generado observaciones específicas sobre los reglamentos del SEP, sobre artículos específicos del estatuto de personal, principalmente del 34, hasta se han solicitado aclaraciones del Estatuto Orgánico, que mantiene inconsistencias internas./ Se ha aplicado con mayor frecuencia la figura de interpretación de normativa./ A este respecto, la conclusión, más importante es que se evidencia que hay temas reiterativos, de forma de interpretar la norma, sin embargo muchos de los acuerdos que toma el Consejo Universitario se quedan a nivel de acuerdos, siendo lo correcto en muchos casos incorporarlos en la norma respectiva para evitar que se recurra en el tema y dejar claro el tema de una vez por todas./ Se evidencia también que a pesar de que en el C.U. se cuenta con un adecuado sistema de seguimientos de acuerdos, en ocasiones una vez cumplido con el mismo, no se da seguimiento a la aplicación de lo recomendado técnicamente, en otras ocasiones en otras instancias no se lleva el seguimiento que se debería ejecutar. (p. 7 y 8)</i></p>	<p>de Recursos Humanos es ambiguo.</p> <p>En materia de consultas sobre la interpretación de la normativa, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos debe comprender que esta instancia es parte de una cadena de mando administrativo; por lo que ante alguna duda sobre la interpretación de la aplicación de alguna norma o de los acuerdos del Consejo Universitario, la primera instancia a consultar en su caso es al Vicerrector Ejecutivo, por ser el superior inmediato de esta Oficina o en su defecto, plantear la consulta directamente a la Oficina Jurídica de la Universidad, en aquellos casos que corresponda. Es un hecho que el actuar que tiene la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, de plantear directamente la consulta al Consejo Universitario, ha influido en la lentitud de aplicación de la normativa.</p>
<p><b>d) Liderar un proceso participativo de</b></p>	<p><i>Si bien se brindó una propuesta salarial, ajustada</i></p>	<p>Lo indicado en el quinto Informe de gestión de</p>

<p><i>actualización de la normativa institucional en materia laboral y salarial; involucrando a los diferentes sectores de la Institución y ajustado a la realidad institucional y al Sistema Universitario Estatal.</i></p>	<p><i>a salarios bases de autoridades superiores, en el 2012. De conformidad al acuerdo de diciembre del 2012, se deja para inicios del 2013 la presentación de la propuesta ajustada al artículo 74 del Estatuto de Personal. Se está a la espera de las instrucciones de las autoridades pertinentes, para ejecutar la valoración de puestos que compete a Recurso Humanos, de conformidad a lo establecido en el Manual Organizacional oficialmente aprobado en el 2012./ Desde el 2012 y a principios del 2013 se ha generado los instrumentos necesarios, los cuales están pendiente de aprobación para que la Oficina de Recursos Humanos, pueda proporcionar la valoración salarial técnica pertinente y ajustada a la Estructura Ocupacional Técnicamente establecida. (p. 8 y 9)</i></p>	<p>la Jefatura de Recursos Humanos, sobre aplicación del Artículo 74 del Estatuto de Personal es producto del acuerdo del Consejo Universitario del mes de noviembre, 2012, sesión 2218-2012 y no de la gestión misma de la Jefatura de Recursos Humanos.</p> <p>Además, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</p>
<p><b>e)</b> <i>Establecer un sistema de divulgación de la normativa institucional en materia laboral y salarial y sus modificaciones, de manera que todos los funcionarios de la Universidad, se informen oportunamente.</i></p>	<p><i>A este respecto, se ha incluido la información más relevante en la Página Web de Recursos Humanos. (p.9)</i></p>	<p>El sistema de divulgación que indica se reduce a la página web que tiene la Oficina. No se indican las mejoras obtenidas según el año anterior.</p>
<p><b>f)</b> <i>Poner en ejecución el sistema de información del recurso humano de la Universidad, que permita el acceso a la</i></p>	<p><i>En este caso se ha trabajado en conjunto con la DTIC y para finales de noviembre del 2012 se presenta el primer informe y para la primera semana de abril se</i></p>	<p>Con respecto al sistema de información del recurso humano, no se indica en el Informe el proyecto respectivo ni el avance que se ha</p>

<p><i>información en materia laboral y salarial y la integración de los diferentes procesos de la Oficina de Recursos Humanos y los sistemas institucionales.</i></p>	<p><i>está presentando un segundo informe de avance. (p.9)</i></p>	<p>logrado en el proyecto desarrollado.</p>
<p><b>g)</b> <i>Reforzar el proceso de inducción de los nuevos funcionarios para que éstos dispongan al ingresar, por medio de documentos digitales o impresos, la información institucional pertinente relativa a los deberes y derechos como funcionarios de la UNED.</i></p>	<p><i>Para finales del 2012 se contaba ya con una inducción generada a través de video conferencia y se está trabajando para que a mediados del 2013 se cuente con un curso de inducción en línea, así como con una nueva figura de inducción a la hora de ingreso, que se ejecutará a partir del 2014. (p. 9 y 10)</i></p>	<p>En materia de inducción, la interrogante que surge es si las inducciones realizadas se evalúan para valorar su pertinencia y efectividad, o se asume que son efectivas de por sí. Tampoco se aporta el proyecto respectivo.</p>
<p><b>h)</b> <i>Establecer e impulsar, en coordinación con las instancias pertinentes, estrategias de formación innovadoras y capacitación del recurso humano de la Universidad de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional y las políticas de capacitación y formación.</i></p>	<p><i>Este punto, se ha estado desarrollando en conjunto con el COBI, de hecho para el 2012 se generaron sistemas de detección de necesidades en conjunto con el CECED. /Se inicia la visualización de capacitaciones específicas productos de la evaluación de desempeño aplicada, no obstante esta debe dejarse sin efecto hasta que se valide el procedimiento en general. (p.10)</i></p>	<p>En este aspecto el liderazgo lo establece el COBI y la Unidad Técnica de Capacitación de la Oficina, no propiamente por la gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.</p>
<p><b>i)</b> <i>Establecer dentro de un proceso de mejoramiento continuo, los mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación del desempeño del</i></p>	<p><i>Este punto se concluirá en el momento, que se presenten los resultados de la validación de la Evaluación del Desempeño y se presenten los instrumentos y procedimientos mejorados, para aplicación real. (p. 10)</i></p>	<p>Es un proceso que aún no se ha concluido.</p>

<i>personal de la institución.</i>		
<i>j) Promover en las instancias pertinentes, con base en los lineamientos y políticas institucionales, la definición de las acciones a desarrollar por la Universidad en materia del mejoramiento continuo del personal académico y del personal administrativo, con la finalidad de garantizar el crecimiento en el desempeño individual e institucional, así como la promoción de un ambiente laboral armonioso y de respeto.</i>	<i>Se podrá aplicar cuando el proceso de evaluación de desempeño se consolide, después de noviembre del 2013. (p. 11)</i>	Se considera que lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, no es concordante con el lineamiento respectivo dado por el Consejo Universitario.
<i>k) Iniciar acciones que promuevan la separación de la Carrera Universitaria Profesional en dos regímenes, uno académico y otro administrativo, de manera que se valore el crecimiento profesional de los funcionarios, acorde con la naturaleza de sus funciones.</i>	<i>La propuesta correspondiente se presentó en febrero del 2013, se proponen consolidar la carrera profesional, solo que concretando lo que se entiende por producción intelectual, acorde con cada régimen. (p. 11)</i>	No se entiende a cuál propuesta se refiere.
<i>l) Proponer un régimen de promoción del personal que valore y potencie la capacitación académica de los funcionarios de la Universidad.</i>	<i>Este punto se incorpora tanto en el nuevo reglamento de Concursos, en el tema de Promoción y a la vez se refuerza con la aplicación de registros de elegibles, como forma concursal, para poder ascender. (p. 11)</i>	Se considera que lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, no responde al lineamiento dado por el Consejo Universitario.

- 7) En el Informe del quinto año de gestión presentado por la Oficina de Recursos Humanos (REF. CU-196-2013), se hacen afirmaciones que en algunos casos requieren ser aclarados por la señora Rosa María Víndas, por ejemplo:

Afirmaciones en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos (CU-2013-182)	Solicitud de aclaración
<p>En la página 2 se afirma que la Jefatura de Recursos Humanos apegada al lineamiento c, dado por el Consejo Universitario mediante el oficio C.U-2012-445:</p> <p><i>“...inicia la serie de consultas en materia laboral de aquellos aspectos fundamentales, pero que por norma no se encuentran claramente definidos, lo cual deja la posibilidad de interpretación, siendo lo correcto que sea las autoridades competentes quienes deban resolver y corregir la normativa correspondiente.”</i></p>	<p>No obstante, no indica cuáles fueron las consultas realizadas ni ante qué instancia presentó dichas consultas, ni los resultados obtenidos en estas gestiones.</p>
<p>En la misma página 2, se afirma que:</p> <p><i>“...el año 2012 marca un hito dentro del quehacer de la gestión de talento humano, pues al ajustarnos a lo normado en materia de contratación de personal, se ha provocado un cambio de cultura en cuanto a que el ingreso de colaboradores a la UNED se ajuste a procesos que evidencien la idoneidad en los puestos.”</i></p>	<p>Las interrogantes que surgen acá son las siguientes:</p> <p>¿Por qué hasta el año 2012 la Oficina de Recursos Humanos logra aplicar la normativa? ¿Qué sucedía al respecto antes del año 2012 en la Oficina de Recursos Humanos, en particular, en el período abril 2008 a abril 2012, con la aplicación de la normativa en materia laboral?</p>
<p>En la página 3, entre los logros relevantes obtenidos en el año 2012, se indica:</p> <p><i>“En materia de normativa, la Oficina de Recursos Humanos en el 2012 presenta proyectos muy importantes, como la propuesta de reglamento de concursos y selección del personal, con la cual se pretende eliminar una serie de normas que se contradicen en este tema. Además se empieza a adecuar la selección de personal a lo</i></p>	<p>La interrogante acá es: ¿Cuáles otros proyectos en materia de normativa laboral, se concretan en el año 2012? al margen del citado; esto por cuanto existían propuestas previas de reforma del reglamento para el reclutamiento y la selección de personal de la Universidad Estatal a Distancia, que se había trabajado antes del año 2008, de manera conjunta entre la Oficina de Recursos Humanos y Comisiones del Consejo Universitario.</p>

<p><i>establecido por la norma, de manera que todo nombramiento debe ser sujeto de una lista de elegibles.”</i></p>	
<p>En las páginas 3-4, se destaca entre los logros relevantes que:</p> <p><i>“Se procede a establecer los lineamientos correspondientes, para generar el informe de las plazas de servicios especiales, para hacer cumplir lo establecido en esta materia. Se procede determinar de las 350 plazas, los aspectos a considerar para definir si las mismas se deben transformar a plazas de plazo fijo, según las necesidades institucionales, las cuales se establece se deberán ejecutar de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 inciso d) del reglamento de concursos”.</i></p>	<p>No obstante, no se comprende si dichos lineamientos responden a órdenes o disposiciones administrativas de alguna instancia interna o externa a la Universidad, como es el caso de la Contraloría General de la República.</p>
<p>En la página 4 se menciona como uno de los logros relevantes también:</p> <p><i>“Para febrero 2013 se presenta el manual de descripción de puestos, de las autoridades y el nivel profesional. Este presenta una propuesta de separación de régimen académico y administrativo. En el mismo se presenta toda una explicación del tema y del impacto que se tuvo en la UNED, el no dar seguimiento a las políticas nacionales en materia salarial.”</i></p>	<p>Lo que entrega la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos al Consejo Universitario en febrero del 2013, es una propuesta de estructura ocupacional para el sector profesional de la Universidad, en atención al acuerdo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 2218-2012.</p>
<p>En la página 6 se indica, entre los rediseños de los procesos llevados a cabo:</p> <p><i>“Valoración de Puestos, se generan el instrumento necesario para que se aplique la primera propuesta al respecto de conformidad al artículo 74 de Estatuto de Personal y cumplimiento de salarios mínimos. Sin embargo se está a la espera de su aprobación, para que esta Oficina que es la competente en la materia, presente la propuesta de valoración de puesto.”</i></p>	<p>No obstante, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</p>

<p>En la página 6 del informe se afirma:</p> <p><i>“En materia de clima laboral, a lo interno de la Oficina de Recursos Humanos se ha mejorado, sin embargo la falta de apoyo de algunas autoridades a la autoridad formal mantiene el problema de duplicidad de mando, que se evidenció en el estudio del Plan Estratégico.”</i></p>	<p>Con respecto a la duplicidad de mando que supuestamente existe al interior de la Oficina de Recursos Humanos, la duda que surge es si ello es producto de la falta de acción, comunicación y liderazgo en la gestión de la misma Jefatura, tanto al interior como fuera de la Oficina, y no de la acción de “<i>algunas autoridades</i>”, como lo indica la señora Rosa Vindas.</p> <p>Se considera que este asunto se debe aclarar, para el adecuado funcionamiento de la Oficina y su relación con las demás instancias de la Universidad.</p>
---	---

- 8. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión No. 2245-2013, Art. IV, incisos 8), de fecha 18 de abril, 2013, mediante el cual se concede audiencia a la señora Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad, “con el interés de que se manifieste respecto a puntos de interés de este Consejo, con respecto a las gestiones de la Oficina de Recursos Humanos”.**

**SE ACUERDA:**

- 1) Dar por recibido el Informe del quinto año de gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, suscrito por la señora Rosa María Vindas.**
- 2) Aclarar a la señora Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, lo siguiente:**
  - a) Los acuerdos del Consejo Universitario son de acatamiento obligatorio por parte de la administración, según lo establecen el Estatuto Orgánico de la universidad y el artículo 9 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones. Asimismo, si bien es cierto los acuerdos del Consejo Universitario tienen menor rango que lo establecido en un reglamento, es competencia de este órgano incorporarlo o no a un reglamento.**
  - b) En materia de consultas sobre la interpretación de la normativa, la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos debe comprender que esta instancia es parte de una cadena de mando administrativo, por lo que ante cualquier duda que tenga sobre la interpretación de la aplicación de alguna norma o de los acuerdos del Consejo Universitario,**

la primera instancia a consultar, en el caso de la Oficina de Recursos Humanos, es al Vicerrector Ejecutivo, por ser el superior inmediato de esta Oficina, o en su defecto, en los casos que corresponda, plantear la consulta a la Oficina Jurídica de la universidad. Hacer directamente la consulta al Consejo Universitario, influye en la lentitud en la aplicación de la normativa y en la gestión de la universidad.

- 3) Solicitar a la señora Rosa María Víndas, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, que en la audiencia que el Consejo Universitario le brindará, según acuerdo aprobado en la sesión No, 2245-2013, Art. IV, inciso 8), aclare las afirmaciones que se indican en el considerando 7 del presente acuerdo.

**ACUERDO FIRME**

amss\*\*