

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

---

**ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2420-2015**

**CELEBRADA EL 17 DE ABRIL DEL 2015**

**ARTICULO I, inciso 1-a)**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 476-2013, Art. V, inciso 1) celebrada el 28 de agosto del 2013 (CU.CPDAYA-2013-040), sobre el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2224-2013, Art. III, inciso 17), con fecha 22 de enero del 2013, (CU-2013-018), en el que remite oficio CIEI 2012-264 del 11 de diciembre del 2012 (REF. CU-796-2012), suscrito por la señora Karla Salguero Moya, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el dictamen final “Evaluación de planes de trabajo de Jefes y Directores”.

Además, la Comisión analiza los siguientes documentos:

- Nota ORH-ED-10-018, suscrita por el Bach. Sócrates Salas, coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con fecha 18 de noviembre del 2010, (REF. CU-589-2010), en la que hace varias solicitudes a esta Comisión.
- Nota ORH-ED-12-007, suscrita por el señor Sócrates Salas, coordinador de la Unidad de Evaluación de Desempeño, con fecha 1 de marzo del 2012, (REF. CU-100-2012), sobre informe de avance en el tema de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones.
- Nota ORH-USP-169-2012, suscrita por la señora Lilliana Picado, la señora Ana Lorena Carvajal y el señor Sócrates Salas, todos funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, con fecha 20 de marzo del 2012, (REF. CU-140-2012), en la que remiten propuesta de modelo de gestión de jefes y directores.
- Nota ORH-ED-13-033, suscrita por el Bach. Sócrates Salas, coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con fecha 21 de agosto del 2013, (REF. CU. 515-2013), mediante la cual, en su condición de coordinador de la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) en la UNED, el señor Sócrates Salas, remite recomendaciones a propuesta de política: Modelo de

**Evaluación del Rendimiento para Jefes y Directores de la Universidad, en atención a los acuerdos tomados por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión 466-2013, Art VI, inciso 1), de fecha 5 de junio, 2013 y la sesión 467-2013, Art. V, inciso, 1) de fecha 12 de junio, 2013.**

También, recibe la visita de la señora Rocío Arce, en representación de la señora Karla Salguero, jefe CIEI y de la señora Gabriela Guevara Agüero, autora del documento titulado Evaluación sobre el logro de resultados de los planes de trabajo de jefes y directores(as) 2012 y del señor Sócrates Salas, encargado de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.

Además, se analiza la propuesta planteada por el señor Alfonso Salazar, consejal externo (REF. CU-215-2015), en la que recoge las inquietudes planteadas en la sesión 2418-2015 por los miembros del Consejo Universitario.

#### **CONSIDERANDO QUE:**

- 1) En la sesión 1565-2002, Art. III inciso 5), de fecha 19 de abril, 2002, el Consejo Universitario toma el siguiente acuerdo:**

*En vista de que el Consejo Universitario ha nombrado a algunos jefes de oficina y directores, con la solicitud de que su desempeño sea evaluado al año de su nombramiento, SE ACUERDA:*

- 1) Establecer la siguiente política general en este proceso:*
  - *La Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos con un mes de anticipación al cumplimiento del año de nombramiento. Esto para efectos de retroalimentación.*
  - *En esta evaluación participarán la Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional.*
  - *Para la realización de la evaluación deben seguirse los parámetros establecidos por este Consejo, cuando se realizó el nombramiento respectivo.*
  - *El resultado de las evaluaciones será enviado al Consejo Universitario quince días antes de haberse cumplido el año del nombramiento.*
- 2) Esta norma rige para los nombramientos que haya realizado el Consejo Universitario a partir del junio del 2000. Por lo tanto, en los casos en que ya pasó el año de nombramiento, se solicita realizar la evaluación respectiva. ACUERDO FIRME*

- 2) **En la sesión 1577-2002, Art. III, inciso 2), de fecha 14 de junio, 2002, el Consejo Universitario tomó, entre otros, el siguiente acuerdo:**

2) *Solicitar a la Oficina Jurídica que, en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Planificación, presenten una propuesta para incluir dentro del Estatuto de Personal la evaluación anual del desempeño de todos los funcionarios de la Universidad, en particular de los directores y jefes. Esta propuesta será enviada al Consejo Universitario en el plazo de un mes. ACUERDO FIRME (El subrayado no es del original)*

- 3) **En la sesión 1642-2003, Art. IV, inciso 7), de fecha 9 de mayo, 2003, el Consejo Universitario toma el siguiente acuerdo:**

1) *Incluir un Capítulo X en el Estatuto de Personal de la UNED que se denominará “De la evaluación del desempeño”, con el siguiente articulado:*

*Artículo 126.- Los servidores de la UNED –a plazo fijo o en propiedad- serán evaluados anualmente en la primera quincena del mes de noviembre de cada año, conforme a la metodología, formularios y procedimientos que para tal efecto apruebe el Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad. Será realizada por el jefe inmediato del servidor, sin perjuicio de considerar las opiniones de los estudiantes en el caso del personal académico. Los factores a evaluar deberán ser adecuados a la naturaleza del trabajo de los servidores.*

*Artículo 127.- El resultado de la evaluación del desempeño servirá como reconocimiento a los buenos servidores y por lo tanto será un factor a considerar entre otros en los traslados, ascensos, estudios de clasificación de puestos, licencias, becas, reducción de personal, etc. No obstante, si dicha evaluación fuere insuficiente dos veces consecutivas o inaceptable por única vez, se considerará falta grave, sin perjuicio del régimen de impugnación a disposición del servidor, establecido en este Estatuto.*

*Artículo 128- El respectivo Manual establecerá los factores o aspectos a evaluar, su ponderación, las situaciones administrativas que puedan presentarse cuando ha existido cambio de jefes u otras circunstancias análogas, las categorías que se utilizarán, la forma en que los jefes deben justificar la evaluación que asignan, los mecanismos de impugnación, así como cualquier otro aspecto no previsto en este Estatuto.*

*TRANSITORIO: La primera evaluación del desempeño se realizará un año después, de tenerse la validación de los instrumentos de evaluación de desempeño, de acuerdo a la naturaleza de cada puesto.*

- 2) *Los actuales artículos 126, 127, 128 y 129 pasarán a ser los números 129, 130, 131 y 132 respectivamente del Estatuto de Personal". ACUERDO FIRME*
- 4) **En la sesión 2055-2010, Art. III, inciso 3), de fecha 23 de setiembre, 2010, se cambia la numeración de los entonces artículos 126, 127 y 128 que conforman el Capítulo X “De la Evaluación del Desempeño” por los artículos 138, 139 y 140 respectivamente. Este capítulo tiene como finalidad evaluar el desempeño de todos los funcionarios de la Universidad, incluido el personal que se desempeña en puestos de jefatura o dirección.**
- 5) **Con base en los acuerdos anteriores, el Consejo Universitario en atención al punto No. 2 del acuerdo tomado en sesión 1577-2002, Art. III, inciso 2) del 14 de junio del 2002, conformó la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) en la UNED, acogiendo el dictamen emitido por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo CU.CPDOyA-2008-002, de fecha 31 de enero, 2008; tomado en la sesión 284-2008, Art III, celebrada el 24 de enero del 2008. En esta sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, dado el interés de contar con un modelo de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones, se acordó:**

*“Nombrar una Comisión para que elabore una propuesta de lineamientos, o en su defecto el marco orientador que permitirá definir los criterios los indicadores de selección, nombramientos, evaluación del desempeño y pagos de jefaturas y direcciones [...]”.*

**Esta comisión quedó conformada por los señores Joaquín Jiménez, Luis Guillermo Carpio, Marlene Víquez, las jefaturas**

del Centro de Planificación y Programación Institucional y la Oficina de Recursos Humanos, así como el señor Sócrates Salas, encargado de la Unidad de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.

- 6) En sesión 01-2008, Art. II de la subcomisión de análisis del artículo 6, inciso h) del Estatuto de Personal, celebrada el 14 de mayo del 2008, se procedió a la integración de la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) en la UNED, de la siguiente manera:

***Representación Oficial ante el Consejo Universitario:***

- Rosa María Vindas Chaves, Jefa Oficina de Recursos Humanos.
- Sócrates Salas Sánchez, Coordinador de la Comisión y de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.
- Juan Carlos Parreaguirre, CPPI.
- Karla Salguero, CIEI.

***Invitados hasta el año 2013, inclusive:***

- Ana Lorena Carvajal Pérez, Oficina de Recursos Humanos.
- Lilitiana Picado Alvarado, Oficina de Recursos Humanos.
- Pamela Carvajal Barquero, Oficina de Recursos Humanos.
- Jenipher Granados, CPPI.
- Cesar Sancho Solís, CPPI
- Gabriela Guevara Agüero, CIEI
- Rocío Arce Duran, CIEI
- Elizabeth Baquero Baquero, Oficina Jurídica. (Incorporada por acuerdo CU. CPDOyA-2011-080, tomado en sesión celebrada el 14 de setiembre del 2011 y aprobado en sesión 405-2011 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo)

- 7) Con fundamento en el Informe final sobre el Modelo de Evaluación del Rendimiento para Jefaturas y Direcciones, remitido a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, mediante oficio ORH-ED-10-012, de fecha 12 de mayo, 2010, en el Documento CIEI 018-2012, se indica que:

*El objetivo de creación de este equipo interdisciplinario es el de definir un modelo integral de evaluación para valorar el Rendimiento de Jefes y Directores que laboran para la UNED en atención al Artículo 6, inciso h) del Estatuto de Personal; con el fin de monitorear no solo la gestión y desempeño en sus puestos sino también los aportes que sus dependencias realizan en*

*los procesos de la Universidad.* (Documento CIEI 018-2012, p. 6) (El subrayado no es del original)

*“El enfoque que plantea esta comisión para la evaluación integral del rendimiento de jefes y directores(as) propone el desarrollo de dos componentes esenciales para la valoración global del desempeño (Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores(as), 2012):*

- 1. **Componente de desempeño** “tiene como finalidad el análisis de comportamientos y conductas las cuales permiten determinar el grado en que el jefe o director posee los conocimientos y habilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones”.*
- 2. **Componente de gestión** “responde al cumplimiento de objetivos y metas institucionales como parte del aporte o liderazgo ejercido por jefes y directores-as en la planificación y desarrollo de acciones estratégicas” (Documento CIEI 018-2012, p. 6 y 7).*

**8) El Modelo de Evaluación para valorar el rendimiento de jefes y directores debe concebirse como una medición que aborda dos componentes que integran el rendimientos: a) el desempeño y b) la gestión:**

- 1. En el **Componente de desempeño**, la evaluación se realiza a partir de los criterios del desempeño en función de los conocimientos, habilidades y capacidades que son indispensables para garantizar el éxito en el puesto; los cuales se detallan en los perfiles de puestos para Jefes y Directores y tiene como finalidad (...) determinar el grado en que el jefe o director posee los conocimientos y habilidades requeridas en el perfil para el desarrollo de sus funciones. (Modelo de Evaluación del Rendimiento para Jefaturas y Direcciones. Página 8)*
- 2. Por su parte, en el **Componente de gestión**, la evaluación se orienta hacia el cumplimiento de objetivos y metas institucionales como parte del aporte o liderazgo ejercido por jefes y directores-as en la planificación y desarrollo de acciones estratégicas. En concreto, la valoración se centra tanto en los indicadores de gestión como en el cumplimiento de los objetivos y metas definidas para*

su dependencia los cuales deben estar articulados con el marco estratégico de la institución, con los lineamientos de política institucional y con los objetivos y las acciones estratégicas definidas para la dependencia sometida a evaluación. Dichos objetivos y metas se plasman en la propuesta de Proyecto de Desarrollo y Plan de Trabajo que el Jefe o Director debe presentar en el momento del concurso por el puesto, así como en los planes operativos que elabora para la dependencia. (Modelo de Evaluación del Rendimiento para Jefaturas y Direcciones. Página 7)

Además, en este componente se debe considerar al menos, los siguientes criterios de evaluación: (a) Política y estrategia; (b) Recursos; (c) Procesos; (d) Estructura organizacional y (e) Comunicación y articulación interna y externa, según las definiciones dadas al respecto en el Modelo de evaluación propuesto y que a letra indican:

- (a) **Política y Estrategia** Se refiere a la claridad sobre el contexto de la universidad, el marco estratégico de la dependencia, las necesidades y expectativas de los usuarios los cuales deberán estar en correspondencia con la estrategia, la misión y la visión institucional.
- (b) **Recursos** Plantea la forma en que se asigna, controla y optimizan los recursos para el mejor aprovechamiento de los mismos en busca de procesos, productos y servicios de calidad.
- (c) **Procesos** Considera el papel que cumple el líder, en este caso, jefes y directores(as) sobre la definición de los procesos de la dependencia y de la universidad garantizando su funcionamiento de forma interrelacionada.
- (d) **Estructura organizacional** Por estructura organizacional se entenderá la capacidad que tiene la dependencia para organizarse de tal manera que pueda de manera formal, dividir el trabajo, asignar funciones y responsabilidades a colaboradores(as) y otros grupos de interés, por medio de interacción tanto interna como externa de las dependencias relacionadas en los procesos, con el fin de fortalecer la gestión interna de la dependencia y aumentar al máximo la capacidad de respuesta a los usuarios(as).

**(e) Comunicación y articulación interna y externa** *Las estrategias de comunicación y articulación interna y externa como eje transversal al modelo, supone las acciones que garantizan que tanto las estrategias, políticas, procesos y la planificación estratégica en general, promuevan procesos articulados y (espacios) participativos para el desarrollo del trabajo, y por ende el logro de los objetivos de la dependencia. Igualmente, la comunicación permite transmitir y consensuar los objetivos, aumentando la implicación y el compromiso de las personas con el logro de objetivos compartidos (Definiciones dadas al respecto en el Documento CIEI 018-2012, p. 14 y 15)*

- 9) **En las sesiones 465-2013 y 466-2013 de la Comisión de Políticas Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebradas el 29 de mayo, 2013 y 5 de junio, 2013, respectivamente, se analizó en conjunto con el coordinador de la Comisión Institucional de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores (as) en la UNED, señor Sócrates Salas, encargado de la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina Recursos Humanos y la señora Rocío Arce, funcionaria del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), el oficio CIEI 2012-264 del 11 de diciembre del 2012 (REF. CU-796-2012), suscrito por la señora Karla Salguero Moya, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el Dictamen final “Evaluación de planes de trabajo de Jefes y Directores” (Documento CIEI 018-2012), así como el oficio ORH-USP-169-2012, de fecha 20 de marzo del 2012, suscrita por la señora Lilliana Picado, señora Ana Lorena Carvajal y señor Sócrates Salas, funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos (REF. CU. 140-2012), en el que remiten propuesta de Modelo de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores.**
- 10) **Lo propuesto en el documento final titulado Modelo de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores (REF. CU. 140-2012); así como los formularios elaborados para evaluar cada uno de los componentes definidos.**
- 11) **Los análisis realizados por la Comisión de Políticas Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones 465-2013, 466-2013, 467-2013 citadas en los considerandos anteriores y la sesión 476-2013, celebrada el 28 de agosto, 2013, y el criterio emitido por la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) sobre la evaluación del rendimiento de jefes y directores, se**

considera necesario que el Consejo Universitario establezca una política institucional para valorar el rendimiento de jefes y directores (as), en la que se considere la propuesta del Modelo de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores (REF. CU. 140-2012); así como los formularios de evaluación para cada uno de los componentes definidos.

- 12) Lo establecido en el Estatuto Orgánico, Artículo 25, incisos ch1), ch2) y ch4) sobre los períodos por los cuales se nombran las jefaturas y direcciones, según sean del sector académico o del sector administrativo.

**SE ACUERDA:**

- 1) Establecer como política institucional la ejecución del Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores(as), que se concibe como una medición que aborda dos componentes que integran el Rendimiento: (a) el Desempeño y (b) la Gestión; los cuales son claves para permitir la eficacia y la calidad en la labor de una jefatura o dirección. Esta evaluación integral se compone de tres etapas: al final del primer año de gestión, al transcurrir la mitad del período del nombramiento y seis meses antes de que concluya el respectivo nombramiento.
- 2) Establecer que en la ejecución del Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores, por parte de la administración, se deben considerar los siguientes aspectos:
  - a) Debe ser participativo, de manera que involucre en forma proporcional y equilibrada, además de la jefatura o dirección, al superior jerárquico, al personal de la dependencia a su cargo y a los usuarios del servicio de la dependencia.
  - b) Informar, por parte de la Oficina de Recursos Humanos a las personas nombradas en puestos de jefaturas de oficina y direcciones, al inicio de su gestión, los criterios con los cuales serán evaluados, así como los formularios de evaluación que se utilizarán. También le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos informar por escrito a los jefes y directores, los resultados de su valoración, así como los procedimientos subsiguientes al proceso de evaluación.
  - c) En el proceso de evaluación del rendimiento de las jefaturas y direcciones, la medición del componente de desempeño, será realizado anualmente por la Oficina de Recursos Humanos. En cuanto a la evaluación del

componente de gestión, la medición de logros de objetivos y metas de la jefatura o dirección evaluada, la realizará la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), y el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) de la Vicerrectoría de Planificación. El informe final será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos.

- d) Brindar a los jefes y directores, por parte del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), y el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) de la Vicerrectoría de Planificación, la asesoría y el acompañamiento respectivo, de acuerdo con el marco estratégico institucional y las políticas institucionales vigentes, para la definición de un plan de mejoramiento derivado de los resultados de la valoración.
- 3) Establecer las siguientes disposiciones en cuanto a los planes de trabajo que deben presentar las personas que han sido nombradas por el Consejo Universitario en los puestos de jefaturas o direcciones:
- a) El plan de trabajo presentado en el proceso de selección, una vez nombrada la persona, deberá ajustarse, con la participación del personal de la dependencia, a las políticas institucionales y a los planes operativos anuales.
  - b) Cada plan de trabajo, con los respectivos ajustes cuando procedan, se concebirá como el compromiso institucional que adquiere la persona nombrada y el equipo a su cargo, ante el Consejo Universitario. Para ello, la Oficina de Recursos Humanos en conjunto con el CPPI y el CIEI, definirán una estructura oficial de presentación de estos planes de trabajo, acorde con la presente política.
  - c) Cada plan de trabajo contará con los procesos de seguimiento al concluir el primer año de gestión, a mitad y seis meses antes de concluir el período para el cual se nombró la persona en la respectiva jefatura o dirección.
  - d) La Oficina de Recursos Humanos, en la etapa de reclutamiento y selección de las personas interesadas en postularse para los puestos de jefaturas y direcciones, debe dar a conocer previamente, el formato del plan de trabajo, los lineamientos respectivos dados

por el Consejo Universitario, el marco estratégico institucional y las políticas institucionales vigentes.

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTICULO I, inciso 2-a)**

Se conoce dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 318-2014 Art. VI, celebrada el 20 de enero del 2015 (CU.CPP-2015-003), referente al acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2389-2014, Art. III, inciso 10) celebrada el 20 de noviembre del 2014 (CU-2014-614), en relación con la nota ECEN-644 del 11 de noviembre del 2014 (REF.CU-754-2014), suscrito por el señor Luis Eduardo Montero, Director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en el que solicita realizar algunas modificaciones al acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión 2376-2014, Art. I, del 10 de octubre del 2014, sobre los aranceles aprobados para el 2015 para la carrera de Ingeniería Industrial.

### **CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2389-2014, Art. III, inciso 10) celebrada el 20 de noviembre del 2014, mediante el cual se remite a la Comisión Plan Presupuesto el oficio ECEN-644 del 11 de noviembre del 2014 (REF. CU-754-2014), suscrito por el señor Luis Eduardo Montero, director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales.
2. El acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 2376-2014, Art I, de fecha 10 de octubre del 2014, mediante el cual este órgano aprueba el presupuesto institucional para el año 2015.
3. El oficio ECEN- 2014, del 10 de octubre de 2014, suscrito por el señor Luis Eduardo Montero, Director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en el que solicita al Consejo Universitario realizar algunas modificaciones al acuerdo tomado por este órgano en la sesión 2376-2014, Art. I, del 10 de octubre del 2014.

### **SE ACUERDA:**

Modificar el acuerdo que tomó el Consejo Universitario en la sesión 2376-2014, Art. I, del 10 de octubre del 2014, en lo referente a la tabla "OTROS ARANCELES", para que donde se indica "Prueba de Admisión Ingeniería Industrial (nuevo)" se lea: "Prueba de Ubicación Diagnostica de Ingeniería Industrial".

## **ACUERDO FIRME**

**ARTICULO I, inciso 2-b)**

Se conoce dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 319-2015 Art. III, celebrada el 27 de enero del 2015 (CU.CPP-2015-009), en relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión 2351-2014, Art. III, inciso 15) celebrada el 17 de julio del 2014 (CU-2014-372), sobre la “Propuesta de modelo tarifario para la definición del aranceles en las diferentes actividades desarrolladas por el programa de gerontología”. Además, analiza la propuesta de acuerdo planteada por el señor Mainor Herrera y observaciones a la propuesta de acuerdo presentadas por la señora Marlene Viquez y el señor Alfonso Salazar.

**CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 2351-2014, Art. III, inciso 15) del 17 de julio del 2014 (CU-2014-372), en relación con el oficio OPRE-318-2014 del 7 de julio del 2014 (REF.CU-428-2014), mediante el cual se le remite a la Comisión Plan Presupuesto para su análisis, la “Propuesta de modelo tarifario para la definición de aranceles en las diferentes actividades desarrolladas por el Programa de Gerontología”
2. Lo indicado en el documento “Propuesta de modelo tarifario para la definición de aranceles en las diferentes actividades desarrolladas por el Programa de Gerontología”, elaborado por la Oficina de Presupuesto (REF. CU-428-2014).
3. La visita realizada a la Comisión Plan Presupuesto, en la sesión 297- 2014, de fecha 27 de agosto de 2014 por el señor Elian Valerio, funcionario de la Oficina de Presupuesto, con el propósito de presentar la “Propuesta de modelo tarifario para la definición de aranceles en las diferentes actividades desarrolladas por el Programa de Gerontología” (REF.CU-428-2014) y la visita de la señora Priscilla Barrientos Paz, Encargada del Programa de Gerontología, con la finalidad de presentar algunos datos sobre la gestión del Programa de Gerontología, así como sus observaciones a la propuesta del modelo tarifario, elaborado por la Oficina de Presupuesto (REF.CU-428-2014).
4. Los objetivos del Programa de Gerontología, en particular la atención, en su mayoría, a población adulta mayor, así como la significativa contribución social que realiza la universidad mediante este Programa, requiere que el modelo tarifario para definir los aranceles de los cursos que se ofrecen a dicha población, debe concebirse como un insumo más, pero no como la única base para definir los aranceles de los cursos que ofrece el citado Programa.

5. **El interés del Consejo Universitario de seguir fortaleciendo el Programa de Gerontología, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la institución.**

**SE ACUERDA:**

1. **Mantener el valor actual de los aranceles de los cursos que ofrece el Programa de Gerontología, específicamente a la población adulta mayor, hasta por un período de dos años más (2015- 2016).**

**Los demás aranceles que se cobran en este programa, se definirán con base en la política de aranceles que para tal efecto establece la institución.**

2. **Solicitar a la administración que, por medio de la Vicerrectoría de Planificación, realice en el primer semestre del año 2015 una evaluación de los logros del Programa de Gerontología, que muestre los principales indicadores de impacto social que ha tenido este Programa en la sociedad costarricense, desde su creación.**
3. **Agradecer a la Oficina de Presupuesto por la elaboración y presentación de la “Propuesta de modelo tarifario para la definición de aranceles en las diferentes actividades desarrolladas por el Programa de Gerontología” (REF.CU-428-2014).**

**ACUERDO FIRME**

**amss\*\***