

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2880-2021

CELEBRADA EL 21 DE OCTUBRE DEL 2021

ARTÍCULO III

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2879-2021, Art. III, celebrada el 14 de octubre del 2021, en el que se nombra al señor Jorge Alberto Vásquez Rodríguez, como jefe del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local (IFCMDL), por un período de cuatro años, del 01 de noviembre del 2021 al 31 de octubre del 2025.**
- 2. La juramentación realizada al señor Vásquez en la presente sesión del Consejo Universitario.**
- 3. La solicitud verbal del señor Jorge Alberto Vásquez Rodríguez, para que su nombramiento como jefe del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local (IFCMDL), inicie a partir del 16 de noviembre del 2021.**

SE ACUERDA:

Modificar el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2879-2021, Art. III, celebrada el 14 de octubre del 2021, para que se lea de la siguiente manera:

Nombrar al señor Jorge Alberto Vásquez Rodríguez como jefe del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local (IFCMDL), por un período de cuatro años, del 16 de noviembre del 2021 al 15 de noviembre del 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV

CONSIDERANDO:

Lo establecido en el Artículo 5 del Reglamento de la Editorial de la UNED, referente a la conformación del Consejo Editorial.

SE ACUERDA:

Nombrar al señor Gustavo Amador Hernández como representante del Consejo Universitario ante el Consejo Editorial de la UNED, del 21 de octubre del 2021 al 13 de octubre del 2022.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO V, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1. La nota del 13 de setiembre del 2021 (REF. CU-684-2021), suscrita por la señora Marlene Viquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en la que solicita a este Consejo en la sesión 2874-2021, Art. II-A, inciso 12) celebrada el 16 de setiembre del 2021, que la UNED, como parte de la celebración del 45 aniversario, le otorgue el título de Doctora Honoris Causa a la Dra. María Eugenia Bozzoli Vargas, por su extraordinaria trayectoria como académica e investigadora, y por los valiosos aportes que le ha dado al país y a la Universidad. Se adjunta semblanza de la señora Bozzoli Vargas.**
- 2. Lo establecido en el artículo V del Reglamento para otorgar el título de “Doctor Honoris Causa”, que indica lo siguiente:**

“El Consejo Universitario designará, para cada caso una Comisión Ad-Hoc, cuya función será la de analizar y evaluar los atestados del candidato o candidata que se propone y emitir un dictamen al Consejo Universitario sobre el significado y trascendencia que tiene para la Universidad el entregarle este título.”
- 3. La Universidad Estatal a Distancia otorga el título de Doctor "Honoris Causa" a personas que se destacan de manera excepcional, por la contribución que hayan dado a la sociedad o a la UNED.**

4. **El Consejo Universitario en sesión 2874-2021, Art. II-A, inciso 12) celebrada el 16 de setiembre del 2021 nombra la Comisión Ad-Hoc que se encargará de analizar los atestados propuestos al Doctorado “Honoris Causa” de la Doctora María Eugenia Bozzoli Vargas en el 45 aniversario de la Universidad.**
5. **El artículo V del Reglamento para la entrega de los Doctorados “Honoris Causa” establece como parte de la función de la Comisión Ad-Hoc nombrada para analizar los atestados de las candidaturas propuestas, emitir el dictamen correspondiente sobre el significado y trascendencia que tiene para la UNED, la entrega de dicha distinción.**
6. **El dictamen de la Comisión Ad-Hoc (REF. CU-870-2021), conformada por el Consejo Universitario en la en sesión 2874-2021, Art. II-A, inciso 12) celebrada el 16 de setiembre de 2021, para valorar el otorgar el título de “Doctora Honoris Causa” a la Doctora María Eugenia Bozzoli Vargas.**
7. **La Comisión Ad-Hoc fundamentada en la normativa vigente, para la escogencia de las personas que se harían merecedoras de la mencionada distinción, definió los siguientes criterios: a) su destacada y excepcional trayectoria en la vida nacional, b) la independencia de criterio que caracteriza al candidato o candidata en bien de la sociedad, c) su ineludible deseo de mantenerse actualizada de lo que acontece en el quehacer nacional, d) su compromiso permanente y su participación activa en la cultura y la educación, y e) su vocación humanista.**

Semblanza de María Eugenia Bozzoli Vargas¹

María Eugenia Bozzoli Vargas (San Marcos de Tarrazú, 1935) se distingue en el quehacer académico de Costa Rica, y particularmente en de las ciencias sociales, por ser una figura pionera de la antropología en nuestro país, tanto en su dimensión docente como en la investigativa y en la aplicada; y por ser, además, la primera mujer en incursionar de una manera significativa y trascendente en estos importantes campos del conocimiento hasta entonces poco explorados y sistematizados.

¹ Elaborada por el Magister René Muiños Gual, ex director de la EUNED y Catedrático jubilado de la UNED, con la contribución de la Dra. Patricia Alvarenga Venutolo, Catedrática de la UCR y de la UNA.

Su formación académica inicia en la Universidad de Kansas, donde obtiene un Bachillerato en Sociología y Antropología en 1956. En 1960 obtiene la Maestría en Antropología en la misma universidad. En 1976 se titula de doctora en esta especialidad, esta vez en la Universidad de Georgia. En esta etapa de formación fungió como asistente del Museo de Historia Natural de la Universidad de Kansas (1953-1956) y de su Departamento Antropología (1957-1959).

En el campo académico ha sido forjadora de varias generaciones de profesionales, desde su ingreso en 1962 a la labor docente en la Universidad de Costa Rica (UCR) en las disciplinas de Antropología y Sociología, donde se ha desempeñado como Profesora Asociada, como Profesora Titular y como Catedrática a partir de 1975, hasta que por su alto desempeño académico recibe, en 1992, la distinción de Profesora Emérita de la Universidad de Costa Rica. Su labor docente también se ha extendido fuera de nuestras fronteras. En 1981 es nombrada profesora Fulbright para enseñar un curso sobre Indígenas de Centro América en Louisiana State University (Baton Rouge), y de 1990 a 1998 funge como Profesora Visitante (Hall Visiting Professor in the Humanities) en la Universidad de Kansas.

Con un quehacer docente de más de 50 años, la doctora Bozzoli ha impartido cursos en las siguientes disciplinas: Introducción a la Sociología; Introducción a las Ciencias Sociales; Antropología General; Antropología Cultural; Seminario en Antropología Estructural; Seminario en Antropología Lingüística; Etnología de los Aborígenes de América Central; Introducción a la Antropología; Antropología Médica; Etnohistoria; Antropología Social; Etnia y Clase en Centroamérica y el Caribe; Teoría y Práctica de la Antropología Sociocultural en Centroamérica; Desarrollo de la Teoría en la Antropología Sociocultural; Cultura y Desarrollo; Cambio Social y Cultural en Costa Rica; Migraciones y Fronteras en Centro América. Teorías Antropológicas contemporáneas. Además de tutorías de cursos y tesis en grado y posgrado.

A la par de su actividad docente y de investigación, María Eugenia Bozzoli Vargas ha ocupado importantes responsabilidades directivas en la Universidad de Costa Rica: Encargada de Sección, Subdirectora y Directora del Departamento de Ciencias del Hombre en la Escuela de Enfermería entre 1960 y 1975. Vicerrectora de Acción Social

desde 1976 hasta 1981. Directora del Departamento de Antropología y Subdirectora de la Escuela de Antropología y Sociología entre 1982 y 1985. Miembro del Consejo Universitario de la UCR de 1984 a 1988 y Directora del mismo en 1985 y 1986.

Durante casi tres décadas, entre 1963 y 1991, realizó un meritorio trabajo de campo en un amplio espectro del territorio nacional en las especialidades de arqueología, antropología y desarrollo rural, destacándose la labor realizada en comunidades, asentamientos y espacios indígenas, particularmente de la cultura bibris. Muchos de estos trabajos fueron desarrollados como parte de proyectos sociales con otras entidades como IFAM, IMAS, ICE, MIDEPLAN y la Fundación Arias, en materias como desarrollo rural de la frontera sur (Golfito, Corredores, Coto Brus, Talamanca), pesca artesanal (Golfito), medicina indígena y tradición oral (Talamanca), entre otros.

Una faceta destacada del quehacer de la doctora Bozzoli Vargas ha sido sin lugar a dudas su participación en encuentros, seminarios y congresos en el campo de la antropología y las ciencias sociales, tanto de alcance nacional como de alcance internacional. Esta inagotable actividad pública mantenida desde 1960 hasta el presente ha sumado a su currículo profesional más de 70 eventos en el país y más de 50 verificados en otros países de América y en Europa, en la mayor parte de ellos en la condición de ponente, expositora o panelista.

Su extraordinaria contribución al conocimiento científico y a su difusión social es avalada por más de un centenar publicaciones de obras mayores y artículos científicos, aparecidos en prestigiosas revistas especializadas. Entre los libros se cuentan Costa Rica, Nicaragua y Panamá, 1930-1932: Álbum fotográfico de D. Tucker Brown (coautoría con Fernando González), EUNED, 2021; Excursiones a Guanacaste (1903-1922) y Golfo Dulce (1913) por José Fidel Tristán, EUNED, 2018, (Coeditora con Myrna Rojas); La mirada antropológica de María Eugenia Bozzoli. 1960-1985, (Olga Echeverría Murray y Margarita Bolaños Arquín, comp.) EUNED, 2015); Introducción al estudio del desarrollo de la Antropología centroamericana: 1880-2013, coautora con Margarita Bolaños Arquín, Editorial de la Universidad de Costa Rica, 2015; Traducción del libro de Stone, Doris Z. Las borucas de Costa Rica (Original: The Boruca of Costa

Rica, 1949), Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural. Ministerio de Cultura y Juventud, Costa Rica: Imprenta Nacional, 2013; Oí decir del usékar, EUNED, 2006; Los indígenas costarricenses en el siglo XXI: algunas perspectivas para la acción (En coautoría con Marcos Guevara Berger) Serie Ideario Costarricense, EUNED, 2002; El nacimiento y la muerte entre los bribris, Editorial de la Universidad de Costa Rica, 1979; y Localidades Indígenas Costarricenses (Segunda edición revisada y aumentada) EDUCA, 1975. Su extensa bibliografía se completa con más de 30 reseñas, prólogos y artículos de divulgación.

Por el reconocimiento nacional e internacional alcanzado, ha sido distinguida con la condición de miembro y parte directiva de más de una veintena de importantes organizaciones, en muchas de las cuales se ha mantenido hasta nuestros días, entre ellas: Academia de Geografía e Historia de Costa Rica, de la que ha sido Presidenta Honoraria por 17 años; Miembro Correspondiente de la Academia de Geografía e Historia de Guatemala, de la de Historia de Portugal, de la de Historia de España, de la de Geografía de México, y de la de Historia y Geografía de Honduras. Junta Administrativa del Museo Nacional. Comisión Nacional de Nomenclatura. Fellow de "Society for Applied Anthropology". Junta Directiva de la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas. Junta Directiva de la Fundación Neotrópica. Miembro de Número de la Academia Morista Costarricense. Miembro Consejo Asesor del Programa de Libertad de Expresión y Derecho a la Información (PROLEDI), Universidad de Costa Rica.

Una parte sustancial de su proyección pública la ha realizado en la Universidad Estatal a Distancia, primero como Miembro Externo del Consejo Universitario, desde el 25 de mayo del 2000 hasta el 24 de mayo del 2005. Con esta condición coordinó numerosas comisiones y realizó aportes relacionados con la gestión académica, el fomento de las culturas aborígenes, la protección del ambiente y de los recursos naturales y el turismo sostenible, entre otros. En el 2003 fue designada como representante del Consejo Universitario en el Consejo Editorial de la UNED y en el 2008 como representante externa, condición que mantiene hasta la fecha. En el 2008 es electa como Presidenta del Consejo Editorial, cargo que ostenta hasta la actualidad. Con sus amplios conocimientos sobre la historia y del ser costarricense, ha impulsado colecciones dedicadas al

rescate del patrimonio cultural del país, como *Por los caminos de Costa*, que ya cuenta con nueve volúmenes, y la colección del V Centenario de IV Viaje del Colón, con tres volúmenes.

Varias instituciones de renombre la han reconocido con numerosas menciones honoríficas y premios a su obra, entre los que se destacan cuatro importantes galardones:

- El Premio Malinowski del Año 2000, otorgado por la Sociedad de Antropología Aplicada de los Estados Unidos (Malinowski Award, The Society for Applied Anthropology).
- El Premio Magón, 2001, Premio Nacional de Cultura, otorgado por el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes de Costa Rica. Según los organizadores “el galardón le fue otorgado en reconocimiento a su trabajo de investigación, que pone en valor y visualiza la historia, la riqueza y el aporte cultural de los pueblos indígenas costarricenses. Así como por la contribución en el replanteamiento de la construcción de la identidad nacional, desde un carácter multiétnico y pluricultural.”
- La Medalla al Mérito en la Paz y la Democracia 2017, otorgada por el Presidente de la República en el marco del 69 Aniversario de la Abolición del Ejército, en reconocimiento a “una vida dedicada compromiso de construir y entender nuestra Patria”. En palabras del Presidente Solís “La brillante carrera académica y de investigación de doña María Eugenia, nos ha permitido conocer de nuestras poblaciones ancestrales, pero también de la conformación de nuestra sociedad desde el estudio en ámbitos como la arqueología, la sociología, la historia, la etnohistoria y la antropología lingüística. Docente por convicción. Investigadora profunda. Escritora fructífera. Sus aportes para seguir cimentando la paz y la democracia costarricense son fundamentales”.
- El Premio Rodrigo Facio Brenes 2018, otorgado por la Universidad de Costa Rica “por su destacada labor y aportes en diferentes campos, especialmente, en la defensa de los derechos de los pueblos indígenas”, según reza la resolución. En su texto indica: “El trabajo

de la Dra. Bozzoli ha sido numeroso, amplio y diverso, ya que comprende la producción de conocimiento pionero en temas como los pueblos indígenas, el medio ambiente, la historia de la antropología centroamericana, la arqueología, los derechos humanos, la diversidad cultural y el patrimonio cultural”.

La Dra. Patricia Alvarenga Venutolo sintetiza magistralmente el aporte de María Eugenia Bozzoli Vargas a la antropología etnológica costarricense desde su perspectiva epistemológica:

Desde finales de la década de 1960, Bozzoli trasciende tanto las narrativas descriptivas como los pesados marcos estructurales prevalecientes por entonces en las ciencias sociales para acercarse al mundo subjetivo, ubicándose en la dimensión de las percepciones y deteniéndose en la polisemia del lenguaje.

Ofrece nuevas panorámicas de la cultura a partir de sus propias dinámicas. Su obra ofrece una mirada crítica a las propuestas desarrollistas a partir de una reflexión sobre la forma en que el mundo bribri, su campo de estudio por excelencia, incorpora el territorio en su subjetividad como espacio en que se entrelazan las dimensiones afectivas y sacras. Asumiendo la cosmogonía indígena como inseparable de la realidad, busca acercar ese mundo prejuiciado que se autodenomina blanco, a la experiencia misma del indígena, presentándola como normal y comprensible. Es decir, en esta dirección se distancia de las visiones folclóricas en las que impera una alteridad misteriosa e inaccesible. Su obra convierte esa extrañeza en plenitud de sentido.

Sus narrativas antropológicas generan en el lector el deseo de conocer esos otros universos sociales invitando a mirarlos de otra manera, transmitiendo su voluntad de búsqueda de otros saberes ampliando los horizontes de las posibilidades vitales.

En la escritura de Bozzoli prevalece la preocupación por acercar esta pluralidad cultural a la “Costa Rica hegemónica”, la cual, tradicionalmente ha permanecido de espaldas a su suerte. Sus estudios con variantes

teóricas y analíticas muy importantes a lo largo de su vida profesional tendrán un objetivo común: quebrar las asimétricas distancias culturales mediante una transformación radical del discurso prevaleciente sobre las otredades y, en particular, de las sociedades aborígenes. Un reto fundamental que cruza su textualidad consiste en visibilizar comunidades radicalmente distintas y, a la vez, crear estrategias para acercarlas a la sociedad hegemónica. En su narrativa conduce a los lectores a problematizar una mirada sobre la otredad desde la mismidad, desde los propios referentes culturales. Sus trabajos de la década de 1980 se sitúan en el corazón mismo de la cultura talamanqueña ofreciendo una visión desde dentro a partir de la exploración de sus referentes simbólicos. Mediante esta estrategia presenta dimensionalidades insospechadas de sociedades consideradas “salvajes”. Explorando los sentidos del cuerpo y sus vínculos con la concepción de la enfermedad y de la medicina, sus rituales en la apropiación de bienes naturales y procesados, el alto grado de especialización en las funciones ceremoniales, muestra que se trata sociedades “complejas” aunque en un sentido distinto al que atribuimos al término. Estas son, en sus propios términos, altamente simbólicas. Trazar los hilos de su cultura demanda de una lectura cuidadosa de ese mundo, ya no considerándolo como un conjunto de elementos dispersos, inconexos, sino más bien tejiendo las conexiones que dan sentido al mundo desde otro lugar.

Sus narrativas sobre el mundo indígena, fundadas en la autoridad del discurso académico, transmiten a la vez fascinación y respeto por el otro. Sutilmente la autora representando las formas de vida del indígena, lleva a sus lectores a cuestionar el discurso imperante para entonces el cual propone el proceso de aculturación como ruta inevitable que conduce a niveles superiores de vida. De tal forma, en su trabajo antropológico realizado en una época en que impera el discurso integracionista y desarrollista, esta extraordinaria antropóloga no solo se preocupa por la defensa de la existencia del mundo indígena sino también por hacernos conocer que este nos ofrece la maravillosa posibilidad de ampliar los estrechos horizontes desde los que hemos visualizado las posibilidades de cambio.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen brindado por la Comisión Ad-Hoc especial integrada los señores Vladimir de la Cruz de Lemos, Vernor Muñoz Villalobos, Gustavo Amador Hernández y la señora Ana Catalina Montenegro Granados, quien coordina, para que se le otorgue el título de Doctora Honoris Causa a la Dra. María Eugenia Bozzoli Vargas en la celebración del 45 aniversario de la UNED.**
- 2. Otorgar el Doctorado Honoris Causa a la Doctora María Eugenia Bozzoli Vargas por las siguientes razones:**
 - Por su extraordinaria y brillante contribución al conocimiento científico en el campo de la antropología en particular en la defensa de los derechos de los pueblos indígenas, sus tradiciones y cultura, reconocida nacional e internacionalmente.**
 - Por su aporte destacado en la Universidad Estatal a Distancia, como Miembro Externo del Consejo Universitario y en el Consejo Editorial de la EUNED.**
 - Por sus amplios conocimientos en la defensa de la historia y del ser costarricense, por impulsar libros y colecciones editoriales, dedicadas al rescate del patrimonio histórico cultural del país, inspirando y apoyando a nuevas generaciones de personas investigadoras e intelectuales costarricenses.**
 - Por su larga trayectoria y compromiso en las luchas nacionales en los últimos años en defensa de la soberanía nacional, la autonomía universitaria, por la defensa del presupuesto estatal para la educación y la cultura, y la defensa de la misión de las universidades públicas.**
- 3. Solicitar al presidente del Consejo Universitario convocar a la sesión extraordinaria solemne del Consejo Universitario, para hacer entrega del título de Doctorado Honoris Causa a la Doctora María Eugenia Bozzoli Vargas, en el marco de la celebración del 45 aniversario de la UNED.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO V, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio CR-2020-2040 del 11 de noviembre del 2020 (REF. CU-988-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE) en sesión 2128-2020, Artículo I, inciso 5), celebrada el 9 de noviembre del 2020, en el que solicita al Consejo Universitario conceder el Doctorado Honoris Causa al doctor Lorenzo García Aretio, catedrático de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España, propuesto por el Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED).**
2. **Lo establecido en el artículo V del Reglamento para otorgar el título de “Doctor Honoris Causa, que indica lo siguiente:**

“El Consejo Universitario designará, para cada caso una Comisión Ad-Hoc, cuya función será la de analizar y evaluar los atestados del candidato que se propone y emitir un dictamen al Consejo Universitario sobre el significado y trascendencia que tiene para la Universidad el entregarle este título.”
3. **La Universidad Estatal a Distancia otorga el título de Doctor "Honoris Causa" a personas que se destacan de manera excepcional, por la contribución que hayan dado a la sociedad o a la UNED.**
4. **El Consejo Universitario en la sesión 2868-2021 Art. III, inciso 2-c), celebrada el 5 de agosto del 2021, nombra la Comisión Ad-Hoc que se encargará de analizar los atestados propuestos al Doctorado “Honoris Causa” para el Doctor Lorenzo García Aretio, en el 45 aniversario de la Universidad.**
5. **El artículo V del Reglamento para la entrega de los Doctorados “Honoris Causa” establece como parte de la función de la Comisión Ad-Hoc nombrada para analizar los atestados de los candidatos propuestos, emitir el dictamen correspondiente sobre el significado y trascendencia que tiene para la UNED, la entrega de dicha distinción a los candidatos seleccionados.**
6. **El dictamen de la Comisión Ad-Hoc (REF. CU-871-2021), conformada por el Consejo Universitario en la sesión 2868-2021 Art. III, inciso 2-c), celebrada el 5 de agosto del 2021, para**

valorar el otorgar el “Doctor Honoris Causa” al doctor Lorenzo García Aretio.

- 7. La Comisión Ad-Hoc fundamentada en la normativa vigente, para la escogencia de los candidatos que se harían merecedores de la mencionada distinción, definió los siguientes criterios: a) su destacada y excepcional trayectoria en la vida nacional, b) la independencia de criterio que caracteriza al candidato en bien de la sociedad, c) su ineludible deseo de mantenerse actualizado en lo que acontece en el quehacer nacional, d) su compromiso permanente y su participación activa en la cultura y la educación, y e) su vocación de humanista.**

Semblanza del Dr. Lorenzo García Aretio²

1. Presentación

Durante décadas, la educación a distancia ha enfrentado enormes desafíos académicos y sociales; los primeros vinculados a la obligación de teorizar, investigar y poner en práctica propuestas educativas que se ajusten a las necesidades del estudiantado y las cambiantes condiciones educativas del mundo contemporáneo; y los segundos, relacionados estrechamente con el contexto sociocultural en el cual se desenvuelven los sistemas educativos basados en un modelo a distancia.

En este contexto, la labor académica de líderes en educación a distancia ha jugado un papel clave en la comprensión y consolidación de esta modalidad educativa, tanto en el ámbito internacional como en el costarricense. Este es el caso del Dr. Lorenzo García Aretio, de quien a continuación se realiza una breve semblanza a efectos de analizar la posibilidad de otorgarle el título de Doctorado “Honoris Causa”, dada su contribución a la educación a distancia, a la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica y a la comunidad educativa en general.

2. Trayectoria en España y a nivel internacional

² Esta semblanza fue elaborada por el equipo del Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED) con la colaboración de la funcionaria Fanny Chinchilla Ramírez del Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos (CIDREB).

El doctor Lorenzo García Aretio ha sido un académico fundamental en el desarrollo, aplicación y divulgación del modelo educativo a distancia. Gran parte de su trabajo lo desarrolló en una de las universidades a distancia más prestigiosas del mundo: la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED de España). Allí se desempeñó por 48 años como docente de grado y posgrado y, a lo largo de varias décadas, se especializó en la asignatura “Teoría de la educación y educación a distancia”. Fue además director del Instituto Universitario de Educación a Distancia (IUED) (1995 a 1999), director del Máster Internacional en Enseñanza y Aprendizaje Abiertos y a Distancia (EAAD) y decano de la Facultad de Educación (2003-2012) de dicha universidad. A partir de febrero de 2000 fungió como director de la Cátedra UNESCO de Educación a Distancia y desde el 1º de octubre de 2015 obtuvo el grado de catedrático emérito de la UNED de España.

Aunado a lo anterior, a lo largo de su carrera profesional ha sido profesor tutor de los Centros Asociados de Mérida y Madrid (1983-1993); secretario y director (1986-1991) del Departamento de Formación del Profesorado y coordinador general de planes de estudio de la UNED de España (1991-1995).

Por otra parte, el Dr. García Aretio ha participado en más de 21 proyectos de investigación nacionales e internacionales. Su robusta contribución a la investigación tiene como resultado más de 150 artículos publicados en revistas científicas (<https://bit.ly/3FnCp5q>), la mayoría de estos relacionados con educación superior a distancia y virtual. Es autor de más de 48 libros (<https://bit.ly/3mxUK6T>), entre los cuales destacan “La educación a distancia. De la teoría a la práctica” y “De la educación a distancia a la educación virtual”. Su extensa producción intelectual ha hecho posible plasmar diversos enunciados teórico-conceptuales que han incidido de manera determinante en el quehacer académico de los sistemas educativos a distancia en España, en los países de habla hispana, y en el resto del mundo. Es gracias a su sólida construcción del diálogo didáctico mediado y su articulación con la comunicación y la pedagogía, que los postulados del profesor han prevalecido por años, y se han adaptado a los vertiginosos cambios tecnológicos que

impactan cada día, y con mayor rapidez, a la educación a distancia.

De acuerdo con las estadísticas de Google Scholar, el Dr. García Aretio se encuentra entre las diez personas más citadas del mundo en los temas de “educación a distancia”, “elearning”, “open learning” y “tecnología educativa”, cuenta con más de 11772 citas, un índice “h” global de 45 y un índice i10 de 108. Todo esto lo ubica como uno de los pedagogos más citados en esta área.

El Dr. García Aretio también ha contribuido a la divulgación de la educación a distancia formando parte de los comités científicos de revistas destacadas como “Comunicar”, “Open Education”, “Teoría de la Educación”, “Bordón”, “IRRODL”, “Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento”, “Pixel-Bit”, “Ensaio”, “Virtualidad, Educación y Ciencia”, “Actualidad y Prospectiva”, “Apertura”, “Academia y Virtualidad”, “Ensayos”, entre otras. Fue director de la revista científica “Educación XX1” (2003-2012) y, actualmente, es director/editor de la prestigiosa revista “RIED, Revista Iberoamericana de Educación a Distancia” de la UNED de España. También ha sido miembro de comités científicos de numerosos congresos internacionales, ha participado como conferencista o ponente en más de 200 eventos internacionales, y otros 140 más en España. Cuenta asimismo con más de 170 vídeos en su canal de YouTube (<https://www.youtube.com/channel/UCINIH8xZjsS7j1p8qtDig1g>), que suman más de 266155 visualizaciones.

Debido a su conocimiento, trayectoria y vigencia, ha sido evaluador experto de diferentes agencias oficiales de evaluación, entre ellas la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP), la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL), la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y también ha colaborado como miembro del consejo asesor del Horizon Project América Latina 2013.

Dados todos estos aportes, el Dr. García Aretio ha recibido una serie de reconocimientos y distinciones a lo largo de su carrera académica, entre los cuales se destacan:

Doctorados honoris causa

- Por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Colombia (2017).
- Por la Universidad Virtual del Estado de Michoacán (UNIVIM), México (2016).
- Por la Universidad de El Salvador, Argentina (2012).
- Por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Ecuador (2005).

Otros reconocimientos

- Mención de honor por la Educación y el Desarrollo de la UNAD, Colombia (2020).
- Reconocimiento del Ministerio de Educación Superior de República Dominicana, del Consorcio-Red de Educación a Distancia (CREAD) y del Congreso Internacional Sobre Tecnología de la Información, Comunicación y Educación a Distancia (CITICED), por la entrega y compromiso para el desarrollo de la Educación a Distancia aplicando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a la enseñanza y el aprendizaje (2013).
- Medalla Pedro Henríquez Ureña de la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), República Dominicana, en reconocimiento a la labor académica en beneficio de la Educación a Distancia en Iberoamérica (2013).
- Medalla y reconocimiento por méritos a favor del engrandecimiento de la Educación a Distancia por la Universidad de Guadalajara (UdGVirtual), México (2012).

Sin duda su trayectoria, producción intelectual y la labor ejercida durante casi cinco décadas contribuyendo a la comprensión y el mejoramiento de la modalidad de educación distancia le convierten en un especialista en el tema citado, aportes que se visibilizan también en el quehacer de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica.

3. Aportes y acercamientos con la UNED, Costa Rica

Los aportes del Dr. García Aretio a nuestra Universidad han sido relevantes y diversos. Decenas de sus libros y artículos se encuentran en nuestro Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos. Además, ha tenido participación directa en actividades académicas

organizadas por la UNED, por ejemplo, en tres ediciones del Congreso Internacional sobre Investigación en Educación a Distancia (1993, 1999 y 2006) y en el II Congreso Internacional sobre Tecnología y Educación a Distancia (1999). Asimismo, en apoyo al plan de contingencia institucional ante la pandemia por covid-19, en el año 2020 el Dr. García Aretio impartió varias actividades en nuestra Universidad:

- Conferencia “10 Desafíos de la educación a distancia desde el pensamiento de García Aretio” (<https://youtu.be/y9Z5S84H3zU>).
- Conversatorio “El dilema de la calidad en la Educación a Distancia” (<https://youtu.be/w9L7uKRw9qc>).
- Conversatorio “Variables destacadas que inciden en el éxito y fracaso de los estudiantes a distancia” (<https://youtu.be/kue3Pj3sjRU>).
- Conversatorio “Temas actuales en la función tutorial a distancia” (<https://youtu.be/nMwARDDhXtc>).

Por otra parte, los aportes del Dr. García Aretio, en la última década, constituyen un insumo fundamental en los procesos de capacitación en educación a distancia que se brindan en nuestra Universidad. Por ejemplo, en el curso “Pedagogía universitaria para la educación a distancia”, curso base y obligatorio de la capacitación dirigido a nuestras personas tutoras, se construye con base en sus propuestas de “fundamentos y componentes de la educación a distancia”, “diálogo didáctico”, “perfiles de la docencia en educación a distancia” y “funciones de la persona tutora”. Sus aportes también se aprovechan en el curso “Mediación pedagógica: acompañamiento docente en la UNED” y en el taller “La tutoría presencial en la UNED”, entre otras capacitaciones.

En lo que se refiere al diseño curricular, la visión del modelo de educación a distancia del Dr. García Aretio ha sido influyente en el derrotero de los planteamientos teóricos que orientan tanto la planificación como el diseño curricular en nuestra Universidad. Por ejemplo, en el libro “Criterios para el diseño y oferta de asignaturas y cursos en línea” (Umaña, Salas y Berrocal, 2021) sus referencias y aportes se integran a lo largo de los diferentes capítulos y apartados.

Dicho libro tiene como intención brindar aportes tanto teóricos como prácticos, para diseñar e implementar asignaturas y cursos en línea, desde un enfoque de mediación entre lo tecnológico y lo didáctico, que propicie un efectivo diálogo educativo entre autores y docentes de la UNED de Costa Rica. Así, desde la misma Vicerrectoría Académica se invita a la comunidad académica institucional a su estudio, reflexión y puesta en práctica de estas consideraciones y fundamentos para orientar un proceso educativo de calidad.

Además, sus planteamientos también han sido utilizados para el análisis de las estrategias de mediación pedagógica en nuestras unidades didácticas (Andrés & Anchetta, 2020; Andrés et al., 2020).

Finalmente, un reciente aporte del Dr. García Aretio fue la inclusión de representación de nuestra Universidad en el Consejo Internacional de Asesores de la Cátedra UNESCO de Educación a Distancia, inclusión que se logró gracias a su recomendación (<https://blogs.uned.es/cued/personal>).

Esta cátedra está constituida por un amplio grupo de expertos en distintas áreas relevantes para la educación a distancia actual, muchos de ellos con una amplia experiencia de gestión institucional, en colaboración con destacados colegas internacionales como miembros de un Consejo Internacional de Asesores constituido por personas expertas de universidades a distancia europeas y de América Latina reconocidas en su ámbito.

Su objetivo es generar una red de trabajo a partir de la cual se puedan generar sinergias y llevar a cabo acciones y proyectos de formación, investigación y asesoramiento, así como la difusión y visibilización, en relación con el impulso a una educación a distancia actual, de carácter digital, y el apoyo al logro de los objetivos educativos a cubrir internacionalmente, potenciando y reforzando, especialmente, las relaciones y redes con América Latina para el desarrollo de líneas de interés común.

Asimismo, una mención de los aportes del Dr. García Aretio fue dada recientemente por el señor Rector Rodrigo Arias Camacho, quien el 23 de febrero de 2021, en el homenaje académico organizado por la Universidad Autónoma de

Nuevo León de México, expresó lo siguiente (García, 2021, párr. 3):

“Desde la UNED de Costa Rica enfatizamos en el reconocimiento que Lorenzo se ha ganado a lo largo de los años por sus múltiples y apreciados aportes al desarrollo de la EaD [educación a distancia], leyendo los signos de los tiempos, con el propósito de iluminar los rumbos que han seguido y seguiremos las instituciones de Iberoamérica... Reconocimiento por su larga trayectoria de docente, investigador y pensador de la EaD en diferentes etapas de su desarrollo... Un reconocimiento, por su generosidad que le ha identificado para compartir con entusiasmo el fruto de su producción... sobre la EaD. Reconocimiento por su compromiso con los países de Iberoamérica, a su desarrollo, mediante asesoría, participación en congresos, seminarios..., por la RIED... ..por sus aportes a la AIESAD a lo largo de tantos años, brindando su consejo y asumiendo encargos varios... ..por su capacidad de respuesta inmediata a la emergencia surgida por la pandemia... con gran efecto en las instituciones educativas de todo tipo. La EaD salvó la educación en el planeta... y gracias a tener detrás los aportes de personas como el homenajeadado, ..recientemente ayudó a la UNED de Costa Rica con sus reflexiones y orientaciones con el fin de acometer los cambios que exige la nueva situación... ..agradecerle su bondad de compartir con la UNED de Costa Rica en múltiples actividades..., siempre con su sabiduría, entusiasmo, para transmitir conocimiento que sostenga e impulse la EaD en nuestras sociedades...”

Por todo lo anteriormente expuesto; por su trayectoria académica, su invaluable producción intelectual, la significativa contribución al pensamiento, las cuales sin duda han aportado en el quehacer académico de instituciones como la UNED de Costa Rica; es que se recomienda otorgar el Doctorado “Honoris Causa” al profesor Dr. Lorenzo García Aretio, en concordancia con el Artículo I del Reglamento respectivo.”

POR TANTO, SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen brindado por la Comisión Ad-Hoc del Consejo Universitario, integrada en la sesión 2868-2021 Art. III,**

inciso 2-c), celebrada el 5 de agosto del 2021, por las señoras, Maureen Acuña Cascante, Marlene Víquez Salazar, y Ana Catalina Montenegro Granados coordinadora y el señor Eduardo Castillo Arguedas, para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Doctor Lorenzo García Aretio.

2. **Otorgar el Doctorado Honoris Causa al Doctor Lorenzo García Aretio, como justo reconocimiento por su trayectoria académica, su invaluable producción intelectual, la significativa contribución al pensamiento, las cuales sin duda han aportado en el quehacer académico de instituciones como la UNED de Costa Rica.**
3. **Solicitar al presidente del Consejo Universitario convocar a la sesión extraordinaria solemne del Consejo Universitario, para hacer entrega del título de Doctorado Honoris Causa al Doctor Lorenzo García Aretio, en el marco de la celebración del 45 aniversario de la UNED.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI-A, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio CR-2021-1679 del 20 de octubre del 2021 (REF. CU-877-2021), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 2191-2021, artículo IV, celebrada el 15 de octubre del 2021, referente al oficio VE-538-2021 del 15 de octubre del 2021 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en relación con solicitud de enajenación de equipos de cómputo, según lo señalado en el oficio DTIC-2021-379 de la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones.**
2. **Los considerandos del acuerdo CR-2021-1679 del Consejo de Rectoría, indican lo siguiente:**

“CONSIDERANDO:

1. **El oficio VE-538-2021 de fecha 15 de octubre del 2022 (REF. 2693-2021) suscrito por la señora Heidy Rosales Sánchez, vicerrectora Ejecutiva, donde remite solicitud de enajenación de equipos de cómputo que fueron por pre**

obsolescencia u obsoleto por el proyecto de renovación del parque tecnológico, según lo señalado en el oficio DTIC-2021-379 de la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones.

2. Los oficios DTIC-2021-378 y DTIC-2021-379 de fecha 15 de octubre del 2021 suscritos por el señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología, Información y Comunicación y dirigido a la señora Heidy Rosales Sánchez, donde remite dictamen técnico del equipo de cómputo para desecho y para donación, respectivamente.
3. El criterio legal de la señora Ana Lucía Valencia González, jefa de la Oficina Jurídica en reunión sostenida con la señora Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional y la Vicerrectoría Ejecutiva representado por las señoras Heidy Rosales Sánchez y Raquel Zúñiga Guzmán, donde se analiza las opciones para donar los equipos de cómputo que fueron retirados de las dependencias y que tienen opción de ser donados.
4. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico, donde se establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.
5. El proyecto “Renovación del parque tecnológico (equipo de cómputo)” ejecutado en los años 2020 y 2021, logró hacer la entrega de 1293 computadoras de escritorio y 1158 computadoras portátiles nuevas a todas las dependencias de la Institución.
6. Con la renovación del equipo de cómputo en la institución, se logró sustituir un total de 1338 equipos los cuales no pueden ser usados en la institución ya que no cumplen con los requerimientos mínimos, de estos 653 equipos pueden ser donados (401 computadoras de escritorio y 252 computadoras portátiles) y 685 equipos están totalmente dañados y no tienen ninguno uso.
7. Según oficios DTIC-2021-378 y DTIC-2021-379 de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones, se indica que todos los equipos señalados en dichos oficios ya cumplieron con la vida útil que se requiere para el funcionamiento en la UNED, sin embargo, algunos equipos aún pueden ser utilizados.

8. Los equipos que están totalmente dañados y cumplido el procedimiento de descarte serán entregados como chatarra al TEC, en atención al Convenio para el Retiro de Desechos Electrónicos.
9. La UNED no cuenta con el espacio físico para almacenar y mantener en óptimas condiciones el equipo a enajenar.
10. La propuesta de donar equipo utilizado por la institución, estableciendo un procedimiento expedito para realizar la donación de equipo de cómputo en el menor tiempo.
11. La UNED cuenta con varias petitorias de donación, que el Consejo de Rectoría valora asignar lo más pronto posible, priorizando la donación a las poblaciones estudiantiles de la universidad, por medio de la Federación de Estudiantes y de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.”

3. El artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario, lo siguiente:

- “i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

SE ACUERDA:

Aprobar la enajenación de los equipos de cómputo que van a ser donados, según lo indicado en el oficio CR-2021-1679 del Consejo de Rectoría, identificados con los siguientes números de activo:

Equipos escritorios para donación

# ACTIVO	# ACTIVO	# ACTIVO	# ACTIVO	Equipo para donar que está pendiente de reparación #ACTIVO
18708	33292	33380	AMI02076	37601 (hdd malo)
30303	33296	33381	AMI02077	37632 (hdd malo)
30305	33301	33387	AMI02078	37526 (f poder mala)
30325	33302	33553	AMI02079	37598 (hdd malo)
30326	33305	33554	AMI02080	37602 (f poder mala)
30330	33305	33639	AMI02081	
30345	33307	33805	AMI02082	

30360	33308	33878	AMI02083	
30363	33309	33954	AMI02084	
30366	33310	34425	AMI02085	
30382	33311	34426	AMI02086	
30384	33314	34427	AMI02092	
30386	33315	34430	AMI02093	
30389	33317	34433	AMI02095	
30443	33318	34435	AMI02096	
30453	33319	34437		
30459	33320	34439		
30463	33321	34440		
30471	33322	34441		
30472	33324	34442		
30475	33325	34444		
30492	33326	34448		
30494	33330	34458		
30637	33331	34460		
30643	33333	34520		
30644	33336	34544		
30650	33337	37407		
31247	33338	37446		
31255	33342	37461		
31260	33343	37514		
31264	33348	37521		
31265	33351	37528		
31266	33352	37534		
31268	33356	37539		
31606	33357	37541		
33247	33360	37597		
33249	33361	37599		
33257	33364	37624		
33262	33365	37671		
33264	33366	37715		
33265	33367	37718		
33266	33368	37723		
33267	33369	AMI02062		
33272	33372	AMI02063		
33274	33373	AMI02064		
33275	33374	AMI02065		
33276	33375	AMI02066		
33283	33376	AMI02073		
33284	33378	AMI02074		

33285	33379	AMI02075		
Total	170			

Equipos portátiles para donación

# ACTIVO	# ACTIVO	# ACTIVO	# ACTIVO	# ACTIVO	# ACTIVO
18186	35250	AMI01493	AMI01909	AMI02008	AMI04118
18987	35252	AMI01504	AMI01911	AMI02009	AMI08006
30519	35253	AMI01505	AMI01912	AMI02010	
30521	35255	AMI01514	AMI01914	AMI02011	
30524	35256	AMI01838	AMI01915	AMI02012	
30597	35261	AMI01840	AMI01917	AMI02013	
30613	35262	AMI01841	AMI01918	AMI02014	
30619	35263	AMI01842	AMI01919	AMI02015	
30622	35305	AMI01843	AMI01923	AMI02016	
30710	35306	AMI01844	AMI01927	AMI02017	
31066	35307	AMI01846	AMI01929	AMI02018	
31067	35309	AMI01847	AMI01930	AMI02019	
31279	35458 - S/C hp roja	AMI01848	AMI01932	AMI02020	
31280	35816	AMI01849	AMI01935	AMI02021	
31289	37196	AMI01850	AMI01936	AMI02022	
31305	37198	AMI01851	AMI01937	AMI02023	
31322	37199	AMI01852	AMI01938	AMI02024	
31323	39019	AMI01853	AMI01939	AMI02025	
31506	39789	AMI01859	AMI01940	AMI02026	
31507	39797	AMI01863	AMI01942	AMI02027	
32458	39798	AMI01870	AMI01943	AMI02028	
33507	39799	AMI01871	AMI01948	AMI02029	
34083	39800	AMI01872	AMI01949	AMI04087	
34084	39801	AMI01873	AMI01950	AMI04088	
34086	40066	AMI01874	AMI01951	AMI04089	
34092	40067	AMI01875	AMI01952	AMI04091	
34124	40242	AMI01876	AMI01953	AMI04092	
34125	40300	AMI01879	AMI01954	AMI04094	
34128	41376	AMI01880	AMI01955	AMI04095	
34135	41383	AMI01883	AMI01956	AMI04096	
34367	41384	AMI01884	AMI01957	AMI04097	
34571	41387	AMI01885	AMI01958	AMI04098	
34572	41388	AMI01886	AMI01959	AMI04099	
35219	AMI01417	AMI01887	AMI01960	AMI04100	
35223	AMI01418	AMI01888	AMI01961	AMI04102	

35227	AMI01420	AMI01889	AMI01962	AMI04103	
35230	AMI01422	AMI01890	AMI01963	AMI04104	
35231	AMI01423	AMI01891	AMI01964	AMI04105	
35232	AMI01433	AMI01892	AMI01965	AMI04106	
35233	AMI01434	AMI01893	AMI01996	AMI04107	
35234	AMI01437	AMI01894	AMI01998	AMI04108	
35238	AMI01438	AMI01895	AMI01999	AMI04109	
35239	AMI01441	AMI01896	AMI02000	AMI04110	
35243	AMI01445	AMI01898	AMI02001	AMI04111	
35244	AMI01450	AMI01899	AMI02002	AMI04112	
35245	AMI01472	AMI01900	AMI02003	AMI04113	
35247	AMI01473	AMI01901	AMI02004	AMI04114	
35248	AMI01477	AMI01902	AMI02005	AMI04115	
35249	AMI01478	AMI01903	AMI02006	AMI04116	
35249	AMI01483	AMI01906	AMI02007	AMI04117	
Total	252				

Total, de equipos entre escritorios y portátiles: 422

Equipo de escritorios no configurados

| # ACTIVO |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 29108 | 37377 | 37623 | AMI01769 | AMI01835 |
| 35107 | 37379 | 37628 | AMI01770 | AMI01836 |
| 35108 | 37381 | 37645 | AMI01770 | AMI01837 |
| 35109 | 37382 | 37668 | AMI01771 | AMI04048 |
| 35110 | 37383 | 37669 | AMI01771 | AMI04048 |
| 35111 | 37384 | 37670 | AMI01772 | AMI04057 |
| 35112 | 37385 | 37673 | AMI01772 | AMI04057 |
| 35113 | 37386 | 37681 | AMI01773 | AMI04068 |
| 35114 | 37397 | 37682 | AMI01773 | AMI04068 |
| 35115 | 37398 | 37683 | AMI01776 | AMI04069 |
| 35116 | 37400 | 37684 | AMI01777 | AMI04069 |
| 35117 | 37401 | 37685 | AMI01779 | AMI04071 |
| 35118 | 37402 | 37686 | AMI01780 | AMI04071 |
| 35119 | 37403 | 37694 | AMI01781 | AMI04072 |
| 35120 | 37456 | 37695 | AMI01781 | AMI04074 |
| 35121 | 37462 | 37696 | AMI01782 | AMI04074 |
| 35122 | 37465 | 37697 | AMI01785 | AMI04075 |
| 35123 | 37466 | 37700 | AMI01787 | AMI04075 |
| 35124 | 37467 | 37701 | AMI01788 | AMI04076 |
| 35125 | 37468 | 37703 | AMI01789 | AMI04076 |

35126	37478	37705	AMI01790	AMI04077
35127	37479	37706	AMI01791	AMI04078
35128	37480	37712	AMI01793	AMI04079
35129	37481	37713	AMI01794	AMI04080
35131	37482	37717	AMI01796	AMI04081
35133	37483	37719	AMI01797	AMI04082
35273	37498	37720	AMI01798	AMI04083
35274	37502	37721	AMI01799	AMI04084
35817	37503	37722	AMI01800	AMI04085
36303	37504	37725	AMI01800	AMI04086
36485	37509	37726	AMI01801	AMI09127
36778	37515	37727	AMI01802	
36780	37516	37728	AMI01802	
36781	37517	37729	AMI01803	
36782	37523	37730	AMI01804	
37048	37524	37731	AMI01805	
37358	37525	37732	AMI01821	
37359	37529	39803	AMI01822	
37365	37530	39938	AMI01823	
37366	37531	40135	AMI01824	
37367	37532	AMI01764	AMI01825	
37368	37555	AMI01764	AMI01826	
37369	37562	AMI01765	AMI01827	
37370	37563	AMI01766	AMI01828	
37371	37573	AMI01766	AMI01829	
37372	37600	AMI01767	AMI01830	
37373	37603	AMI01767	AMI01831	
37374	37604	AMI01768	AMI01832	
37375	37605	AMI01768	AMI01833	
37376	37622	AMI01769	AMI01834	
Total	231			

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI-A, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 549-2021, Art. III, inciso 1), celebrada el 20 de octubre del 2021 (CU.CPP-2021-016), referente a la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”.
2. El oficio CR-2021-1632 del 11 de octubre del 2021 (REF.CU:823-2021), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE) en sesión 2190-2021, Artículo II, inciso 2) celebrada el 11 de octubre del 2021, referente al expediente de la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”.
3. Con el oficio del Consejo de Rectoría del 11 de octubre del 2021 (CR-2021-1632), en el que remite la adjudicación de la Licitación Pública 2021 No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”, se adjuntaron los siguientes documentos para conocimiento del Consejo Universitario:
 - La recomendación emitida por la Comisión de Licitaciones, sesión No. 09-2021, de fecha 25 de julio del 2021, en relación con el expediente de la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS”.
 - El oficio O.C.P.2021-163 de fecha 23 de setiembre del 2021 (REF. 2439-2021) remitido por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe a.i. de la Oficina de Control de Presupuesto, donde adjunta el expediente de la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS”, con la debida revisión y verificación de cumplimiento de la documentación.
 - El oficio O.J.2021-458 de fecha 17 de setiembre del 2021, suscrito por la señora Elizabeth Baquero Baquero, asesora legal de la Oficina Jurídica, en el cual vierte criterio del expediente de la Licitación Pública 2021LN-000003-0017699999 “SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS”.
 - La certificación DF 492-2021 de fecha 23 de setiembre del 2021 suscrita por el señor Delio Mora Campos, director a.i. Financiero, en el que indica que se cuenta con los recursos presupuestarios para la Licitación Pública 2021LN-000003-0017699999 “SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS”.

4. **El acuerdo de la Comisión Plan Presupuesto tomado en sesión 548-2021, Art. III, inciso 3) celebrada el 13 de octubre del 2021 (CU.CPP-2021-014), en atención al CR-2021-1632 del Consejo de Rectoría, sobre el expediente de la Licitación Pública 2021LN-000003-0017699999 “SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS”, el cual, en lo que interesa indica:**

“Invitar a la sesión de la Comisión Plan Presupuesto 549-2021 del 20 de octubre del 2021 a las 10:15 a.m., a las señoras Heidy Rosales Sánchez, jefe a.i. Oficina de Servicios Generales y Yirlania Quesada Boniche, jefe a.i. Oficina de Contratación y Suministros y al señor Oscar Alvarado Fallas, encargado Unidad de Mantenimiento e Instalaciones, para que aclaren las dudas que presentan los miembros de la Comisión referente al expediente de la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”.”

5. **La visita realizada a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 549-2021 del 20 de octubre del 2021, de los señores Oscar Alvarado Fallas, encargado Unidad de Mantenimiento e Instalaciones y Giovanni Arturo Sibaja Fernandez, funcionario de la Oficina de Contratación y Suministros, en las que aclaran las dudas que presentan los miembros de la Comisión Plan Presupuesto referente al expediente de la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”.**
6. **El oficio UMI-105-2021 del 20 de octubre del 2021 (REF. CU:876-2021), suscrito por el señor Oscar Alvarado Fallas, encargado Unidad de Mantenimiento e Instalaciones, en el cual indica en lo que interesa lo siguiente con respecto a la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”:**

“En relación con Licitación 2021LN-000003-0017699999, “Servicios de Mantenimiento de Equipos” y a la solicitud planteada por parte de la Comisión Presupuesto; en la cual se me solicita aclarar el objetivo de la licitación, procedo a dar mención de la misma.

La contratación consiste en el mantenimiento preventivo de los equipos mecánicos, electromecánicos y eléctricos instalados en el centro de datos ubicado en la Sede Central UNED y el centro de datos alterno ubicado en la Sede Cartago UNED, los cuales comprenden:

- Plantas Generadoras Eléctricas.

- Sistemas de Alimentación interrumpida (UPS).
- Sub- estación eléctrica.
- Sistemas de detección y supresión de Incendio.
- Sistema de climatización de aires acondicionados a precisión.
- Piso elevado.”

7. El análisis realizado en la sesión 549-2021 del 20 de octubre del 2021 de la Comisión Plan Presupuesto, referente al expediente de la Licitación Pública No. 2021LN-000003-0017699999 “Servicio de Mantenimiento de Equipos”.

SE ACUERDA:

Aprobar la adjudicación de la Licitación Pública 2021 No. LN-000003-0017699999 “SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS”, con base en lo indicado en la recomendación y la evaluación respectiva, de la siguiente manera:

a. Al oferente INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES INTELCOM SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente:

La presente contratación tendrá una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Partida 1.

Línea 1. Año 1. Cantidad: 6 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en el Edificio B (LE 1), de la sede central de la UNED. El mantenimiento es para un total de 1 equipo y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
6	\$1.025	\$6.150	2%	\$123	\$6.273

Línea 2. Año 2. Cantidad: 6 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en el Edificio B (LE 1), de la sede central de la UNED.

El mantenimiento es para un total de 1 equipo y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
6	\$1.100	\$6.600	2%	\$132	\$6.732

Línea 3. Año 3. Cantidad. 6 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en el Edificio B (LE 1), de la sede central de la UNED.

El mantenimiento es para un total de 1 equipo y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
6	\$1.200	\$7.200	2%	\$144	\$7.344

Línea 4. Año 4. Cantidad: 6 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en el Edificio B (LE 1), de la sede central de la UNED.

El mantenimiento es para un total de 1 equipo y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
6	\$1.300	\$7.800	2%	\$156	\$7.956

Monto total adjudicado a INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES INTELCOM SOCIEDAD ANONIMA,

sin IVA \$27.750,00, IVA total \$555,00, Monto total adjudicado con IVA \$28.305,00

El inicio del servicio se deberá realizar una vez que se dé la orden de inicio por parte de la oficina responsable de la contratación.

b. Al oferente **Electrotécnica S.A-Soporte Critico S.A.**, lo siguiente:

Partida 2.

Las líneas de la 5 a la 8, tendrán una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Línea 5. Año 1. Cantidad: 24 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 4 y 5) y Centro universitario de Cartago (LE 2 y 3).

El mantenimiento es para un total de 4 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
24	¢856.863	¢20.564.712	2%	¢411.294,24	¢20.976.006,24

Línea 6. Año 2. Cantidad: 24 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 4 y 5) y Centro universitario de Cartago (LE 2 y 3).

El mantenimiento es para un total de 4 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor	Monto	Precio Total con IVA
----------	-------------------------------	----------------------------	-------------------	-------	----------------------

	impuestos		agregado		
24	¢856.863	¢20.564.712	2%	¢411.294,24	¢20.976.006,24

Línea 7. Año 3. Cantidad: 24 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 4 y 5) y Centro universitario de Cartago (LE 2 y 3).

El mantenimiento es para un total de 4 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
24	¢856.863	¢20.564.712	2%	¢411.294,24	¢20.976.006,24

Línea 8. Año 4. Cantidad: 24 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Potencia Ininterrumpida UPS en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 4 y 5) y Centro universitario de Cartago (LE 2 y 3).

El mantenimiento es para un total de 4 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
24	¢856.863	¢20.564.712	2%	¢411.294,24	¢20.976.006,24

Las líneas de la 9 a la 12, tendrán una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Línea 9. Año 1. Cantidad: 48 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Aires Acondicionados de presión A/C en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 8, 9, 10,11, 12, 13) y Centro Universitario de Cartago. (LE 6 y 7).

El mantenimiento es para un total de 8 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
48	¢677.461,26	¢32.518.140,48	2%	¢650.362,8096	¢33.168.503,2896

Línea 10. Año 2. Cantidad: 48 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Aires Acondicionados de presión A/C en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 8, 9, 10,11, 12, 13) y Centro Universitario de Cartago. (LE 6 y 7).

El mantenimiento es para un total de 8 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
48	¢677.461,26	¢32.518.140,48	2%	¢650.362,8096	¢33.168.503,2896

Línea 11. Año 3. Cantidad: 48 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Aires Acondicionados de presión A/C en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 8, 9, 10,11, 12, 13) y Centro Universitario de Cartago. (LE 6 y 7).

El mantenimiento es para un total de 8 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
48	¢677.461,2	¢32.518.140,4	2%	¢650.362,809	¢33.168.503,289

	6	8		6	6
--	---	---	--	---	---

Línea 12. Año 4. Cantidad: 48 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades de Aires Acondicionados de presión A/C en Centro de Datos del Edificio II+D (LE 8, 9, 10,11, 12, 13) y Centro Universitario de Cartago. (LE 6 y 7).

El mantenimiento es para un total de 8 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
48	¢677.461,26	¢32.518.140,48	2%	¢650.362,8096	¢33.168.503,2896

Las líneas de la 13 a la 16, tendrán una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Línea 13. Año 1. Cantidad: 18 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades Generadores (Plantas eléctricas, transferencias), en centro de Datos del Edificio II+D (LE 15, 16) y Centro Universitario de Cartago (LE 14).

El mantenimiento es para un total de 3 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
18	¢893.838	¢16.089.084	2%	¢321.781,68	¢16.410.865,68

Línea 14. Año 2. Cantidad: 18 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades Generadores (Plantas eléctricas,

transferencias), en centro de Datos del Edificio II+D (LE 15, 16) y Centro Universitario de Cartago (LE 14).

El mantenimiento es para un total de 3 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
18	¢893.838	¢16.089.084	2%	¢321.781,68	¢16.410.865,68

Línea 15. Año 3. Cantidad: 18 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades Generadores (Plantas eléctricas, transferencias), en centro de Datos del Edificio II+D (LE 15, 16) y Centro Universitario de Cartago (LE 14).

El mantenimiento es para un total de 3 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
18	¢893.838	¢16.089.084	2%	¢321.781,68	¢16.410.865,68

Línea 16. Año 4. Cantidad: 18 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Unidades Generadores (Plantas eléctricas, transferencias), en centro de Datos del Edificio II+D (LE 15, 16) y Centro Universitario de Cartago (LE 14).

El mantenimiento es para un total de 3 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
18	¢893.838	¢16.089.084	2%	¢321.781,68	¢16.410.865,68

Las líneas de la 17 a la 20, tendrán una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Línea 17. Año 1. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema de Supresión de incendios (Alarmas de incendios) en centro de Datos del Edificio II+D (LE 18) y Centro Universitario de Cartago (LE 17).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢206.712	¢2.480.544	2%	¢49.610,88	¢2.530.154,88

Línea 18. Año 2. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema de Supresión de incendios (Alarmas de incendios) en centro de Datos del Edificio II+D (LE 18) y Centro Universitario de Cartago (LE 17).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢206.712	¢2.480.544	2%	¢49.610,88	¢2.530.154,88

Línea 19. Año 3. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema de Supresión de incendios (Alarmas de incendios) en centro de Datos del Edificio II+D (LE 18) y Centro Universitario de Cartago (LE 17).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢206.712	¢2.480.544	2%	¢49.610,88	¢2.530.154,88

Línea 20. Año 4. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema de Supresión de incendios (Alarmas de incendios) en centro de Datos del Edificio II+D (LE 18) y Centro Universitario de Cartago (LE 17).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢206.712	¢2.480.544	2%	¢49.610,88	¢2.530.154,88

Las líneas de la 21 a la 24, tendrán una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Línea 21. Año 1. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Piso Elevado en centro de Datos del Edificio II+D (LE 19) y Centro Universitario de Cartago (LE 20).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor	Monto	Precio Total con IVA
----------	-----------------	----------------------------	-------------------	-------	----------------------

	sin impuestos	impuestos	agregado		IVA
12	¢373.230	¢4.478.760	2%	¢89.575,2	¢4.568.335,2

Línea 22. Año 2. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Piso Elevado en centro de Datos del Edificio II+D (LE 19) y Centro Universitario de Cartago (LE 20).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢373.230	¢4.478.760	2%	¢89.575,2	¢4.568.335,2

Línea 23. Año 3. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Piso Elevado en centro de Datos del Edificio II+D (LE 19) y Centro Universitario de Cartago (LE 20).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢373.230	¢4.478.760	2%	¢89.575,2	¢4.568.335,2

Línea 24. Año 4. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Piso Elevado en centro de Datos del Edificio II+D (LE 19) y Centro Universitario de Cartago (LE 20).

El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢373.230	¢4.478.760	2%	¢89.575,2	¢4.568.335,2

Las líneas de la 25 a la 28, tendrán una vigencia de un (1) año, con posibilidad de prorrogas facultativas por tres (3) años adicionales, para un total de cuatro (4) años, a continuación, se realiza el desglose correspondiente:

Línea 25. Año 1. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema Eléctrico en centro de Datos del Edificio II+D (LE 22) y Centro Universitario de Cartago (LE 21). El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢2.137.880	¢25.654.560	2%	¢513.091,2	¢26.167.651,2

Línea 26. Año 2. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema Eléctrico en centro de Datos del Edificio II+D (LE 22) y Centro Universitario de Cartago (LE 21). El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total
12	¢2.137.880	¢25.654.560	2%	¢513.091,2	¢26.167.651,2

Línea 27. Año 3. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema Eléctrico en centro de Datos del Edificio II+D (LE 22) y Centro Universitario de Cartago (LE 21). El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses. Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢2.137.880	¢25.654.560	2%	¢513.091,2	¢26.167.651,2

Línea 28. Año 4. Cantidad: 12 unidades de mantenimiento al año.

Contrato de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Sistema Eléctrico en centro de Datos del Edificio II+D (LE 22) y Centro Universitario de Cartago (LE 21). El mantenimiento es para un total de 2 equipos y consta de 6 visitas al año, una cada 2 meses.

Según especificaciones técnicas descritas en el cartel y la oferta presentada.

Cantidad	Precio unitario sin impuestos	Precio total sin impuestos	Impuesto al valor agregado	Monto	Precio Total con IVA
12	¢2.137.880	¢25.654.560	2%	¢513.091,2	¢26.167.651,2

Monto total adjudicado a Electrotécnica S.A-Soporte Critico S.A., sin IVA ¢407.143.201,92, IVA total ¢8.142.864,0384, Monto total adjudicado con IVA 415.286.065,9584

El inicio del servicio se deberá realizar una vez que se dé la orden de inicio por parte de la oficina responsable de la contratación.

- I. **Dejar fuera de concurso la oferta presentada por SAMER EQUIPOS R.S.C. SOCIEDAD ANONIMA, para la partida 1 y para la partida 2, por cuanto no presentó ningún documento probatorio de cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos, a pesar de que fueron prevenidos de subsanación.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI-A, inciso 3)

CONSIDERANDO:

1. **El dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 752-2021, Art. V, inciso 1) celebrada el 20 de octubre del 2021 (CU.CPDOyA-2021-026), en el da respuesta a los acuerdos tomados por el Consejo Universitario, en relación con el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”, enviado por la Auditoría Interna, mediante oficio AI-045-2012 del 27 de marzo del 2012 (REF. CU-151.2012).**

2. **El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2157-2012, Art. V, inciso 2), celebrada el 03 de mayo, 2012, en el cual se conoce oficio AI-045-2012 del 27 de marzo del 2012 (REF. CU-151.2012), suscrito por el Sr. Karino Lizano, Auditor Interno, en el que remite el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”, en el cual se acuerda en firme:**
 - “1) Dar por recibido el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”, enviado por la Auditoría Interna.

 - 2) Analizar este informe en sesión extraordinaria del Consejo Universitario, a realizarse el 16 de mayo del 2012, a las 10:00 a.m.

 - 3) Invitar al Sr. Francisco Durán, Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, a la sesión del 16 de mayo, con el fin de que presente una propuesta concreta de la forma de atender lo indicado en el Informe X-24-2011-04 de la Auditoría Interna. Asimismo, se invita a esa sesión al Sr. Edgar Castro, Vicerrector de Planificación, y al Sr. Carlos Morgan, Asesor de la Rectoría.”

3. **El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2161-2012, Art. I, celebrada el 16 de mayo, 2012, en el cual se retoma**

el oficio AI-045-2012 del 27 de marzo del 2012 (REF. CU-151.2012), suscrito por el Sr. Karino Lizano, Auditor Interno, en el que remite el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”. Además, se recibe la visita de los señores Edgar Castro, Vicerrector de Planificación, Francisco Durán, Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, y Carlos Morgan, Asesor de la Rectoría, quienes brindan información sobre el estado en que se encuentran los sistemas de información institucionales. Al respecto se acuerda:

- “1) Acoger las recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna en el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”.
- 2) Quedar a la espera del acuerdo del Consejo de Rectoría, sobre las prioridades de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones (DTIC), así como el informe que está preparando la Vicerrectoría de Planificación, sobre este tema.
- 3) Realizar una sesión extraordinaria el miércoles 30 de mayo del 2012, a las 2:00 p.m., con el fin de continuar con el análisis de este asunto, tomando como insumos el informe de la Auditoría, el acuerdo del CONRE y el documento de la Vicerrectoría de Planificación, mencionados anteriormente.
- 4) Invitar a los Vicerrectores y Vicerrectoras a participar en la discusión de este asunto, en la sesión extraordinaria que se realizará el 30 de mayo.”

4. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2165-2012, Art. II-A, celebrada el 24 de mayo, 2012, en el cual:

“SE ACUERDA ampliar el acuerdo tomado en sesión 2161-2012, Art. I, celebrada el 16 de mayo del 2012, sobre el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”, emitido por la Auditoría Interna, y se transcribe a continuación la recomendación 4.1 del Informe, acogida por el Consejo Universitario:

“4.1 Solicitar al Sr. Rector, gire instrucciones a la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones y a la Oficina de Recursos Humanos, para que, en el término de treinta días hábiles, u otro plazo perentorio, en forma conjunta, procedan a

elaborar y documentar el Estudio de Factibilidad para las restantes actividades a desarrollar del proyecto “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal”, indicando como mínimo lo siguiente:

- i. El objetivo e introducción.
- ii. Factibilidad Operativa: Definición clara de las actividades o procesos restantes a desarrollar, por lo tanto, debe plasmar todas aquellas actividades que sean necesarias para lograr el objetivo, así como el tiempo estimado para su ejecución.
- iii. Factibilidad Técnica: La disponibilidad de tecnología que satisfaga las necesidades para llevar a cabo el proyecto (computadoras, servidor, dispositivos de almacenamiento y comunicación, herramientas de programación y desarrollo, entre otros), la manifestación de aquellos con que cuenta la administración, así como de los que no dispone para lo cual debe plasmar las medidas para generarlos en el tiempo requerido por el proyecto.
- iv. Factibilidad Humana: habilidades, experiencia, etc., del personal que efectuará las actividades o procesos que requiere el proyecto.
- v. Factibilidad Económica: Los recursos económicos necesarios para hacer frente a las actividades o procesos. La disponibilidad de los mismos y las acciones para obtenerlos, considerando el tiempo.
- vi. Curva costo-beneficio: la cual debe representar los gastos y los beneficios que acarreará la puesta en marcha del sistema.

Presentar al Consejo Universitario el estudio de factibilidad solicitado para su análisis y respectiva aprobación. (Resultado 2.1.1.)” (El subrayado no es del original)”

5. **El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2185-2012, Art. III, inciso 3), celebrada el 26 de julio, 2012, en el cual se recibe oficio R.306-2012 del 16 de julio del 2012 (REF. CU-462-2012), suscrito por el Rector, Sr. Luis Guillermo Carpio Malavasi, en el que remite el oficio O.R.H.-2581-2012 del 12 de julio del 2012, suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el Sr. Francisco Durán, Director de Tecnología de Información y Comunicaciones, en relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2165-2012, Art. II-A del 24 de mayo del 2012, sobre la elaboración del Estudio de Factibilidad para las restantes actividades a desarrollar del proyecto “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal”. Al respecto se acuerda:**

- “1. Conceder una prórroga de cuatro meses (26 de noviembre del 2012), solicitada por la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones, y a la Oficina de Recursos Humanos, para la presentación del Estudio de Factibilidad para las restantes actividades a desarrollar del proyecto “Sistemas de Gestión y Desarrollo de Personal”. No obstante, se solicita que, en el término de dos meses (26 de setiembre del 2012) se envíe al Consejo Universitario, un informe de avance de este Estudio.
 2. En atención al considerando No. 2 del oficio O.R.H.-2582-2012, solicitar a la Administración que atienda la solicitud de incorporar expertos de la Vicerrectoría de Planificación, en el equipo de trabajo del SGDP.
 3. Solicitar a la Administración que tome en consideración lo indicado por la Dirección de Tecnología y la Oficina de Recursos Humanos, en el punto No. 3 de esta nota. (El subrayado no es del original)”
6. **En la sesión 2202-2012, Art. IV, inciso 15, celebrada el 04 de octubre, 2012| el Consejo Universitario recibe oficio O.R.H.-3140-2012 del 26 de setiembre del 2012 (REF. CU-614-2012), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, y el Sr. Francisco Durán, Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2185-2012, Art. III, inciso 3), celebrada el 26 de julio del 2012, remiten el primer avance del Estudio de Factibilidad del proyecto “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP)”. Al respecto, se acuerda:**
 - “1) Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organización y Administrativo el primer avance del Estudio de Factibilidad del proyecto “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP)”, enviado por la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, para su análisis.
 - 2) Enviar copia de este documento a la Vicerrectoría de Planificación, con el fin de que haga llegar sus observaciones a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.”
7. **El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2214-2012, Art. III, inciso 3-a), celebrada el 15 de noviembre, 2012, en la cual se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de**

Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 444-2012, Art. V, inciso 2), celebrada el 31 de octubre del 2012 y aprobado en firme en sesión 445-2012 (CU.CPDOyA-2012-065), referente al acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión No. 2202-2012, Art. IV, inciso 15), con fecha 09 de octubre del 2012, (CU-2012-626), que a la letra indica:

“CONSIDERANDO:

- 1) UNED como universidad pública debe ser modelo de transparencia en la información institucional.
- 2) El interés del Consejo Universitario expresado en diferentes sesiones, de que el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la UNED se concluya en el menor tiempo posible, por las repercusiones que este sistema tiene en el quehacer académico y administrativo de la Universidad.
- 3) El Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) debe estar articulado con el Sistema de Información Institucional, el cual está liderado por la Vicerrectoría de Planificación.
- 4) La necesidad de que el desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) cuente con un plan de acción, que especifique el cronograma de trabajo respectivo, los responsables en cada una de las etapas, así como los recursos asignados.
- 5) La responsabilidad que tiene la Oficina de Recursos Humanos y sus unidades de brindar oportunamente, la información que requiere el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
- 6) El éxito del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la UNED, por sus características propias, depende de que el diseño y el desarrollo de este sistema, sea liderado por una o un profesional con el perfil que se requiere para la formulación y gestión de proyectos institucionales.
- 7) En la Sesión No. 2200-2012, celebrada el 27 de setiembre, 2012, el Consejo Universitario creó el código 339-102-00, Analista de Servicios Universitarios, TC, para que se haga responsable de todos los proyectos del Sistema de Información Institucional.

SE ACUERDA:

- 1) Agradecer a la Oficina de Recursos Humanos y a la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones el

cumplimiento de la entrega del Primer Informe de Avance sobre el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).

- 2) Instruir a la Administración para que designe a un profesional con conocimientos en sistemas de información y especialista en la formulación y gestión de proyectos, para que dirija el proyecto del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de manera que se garantice la coordinación entre las dependencias involucradas en el diseño y desarrollo de este sistema. Asimismo, su implementación, según el cronograma que al respecto se presente en el segundo informe de avance. Además, porque este proyecto es una prioridad institucional y cuenta con los recursos presupuestarios para su concreción.
- 3) Para lo anterior, la Oficina de Recursos Humanos deberá brindar la información requerida en las fechas establecidas en el cronograma de trabajo respectivo y colaborar en las pruebas del sistema. Asimismo, deberá cooperar y apoyar en todas las acciones que el profesional que dirija el proyecto requiera de la Oficina de Recursos Humanos.
- 4) La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones deberá diseñar, desarrollar e implementar el sistema, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, la cual debe brindar toda la información que se requiera.
- 5) Asimismo, la Administración deberá asignar oportunamente los recursos presupuestarios que garantice las exigencias, el cumplimiento y término del proyecto.
- 6) Establecer como fecha de entrega del segundo Informe de avance del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), el 31 de marzo, 2013.”

8. **El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2257-2013, Art. II, inciso 4-a), en atención al dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 464-2013, Art. V, inciso 1), celebrada el 22 de mayo del 2013 y aprobado en firme en la sesión 465-2013 (CU.CPDOyA-2013-020), en relación con el acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2245-2013, Art. IV, inciso 4), con fecha 23 de abril del 2013, (CU-2013-198), en el que remite oficio O.R.H.-624-2013 del 3 de abril del 2013 (REF. CU-208-2013), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, y el Sr. Francisco Durán, Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, en**

el que hacen entrega del II Informe de Avance del Estudio de Factibilidad del proyecto “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2214-2012, Art. III, inciso 3-a), celebrada el 15 de noviembre del 2012. Al respecto se acuerda:

“CONSIDERANDO QUE:

- 1) El acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2245-2013, Art. IV, inciso 4), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo II Informe de Avance del Estudio de Factibilidad del proyecto “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP)”. (CU-2013-198)
- 2) De acuerdo con lo expuesto en el II Informe del “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP)”, se está iniciando el estudio de factibilidad sobre el sistema, el cual involucra cinco áreas: (a) Factibilidad operativa, (b) Factibilidad técnica, (c) Factibilidad humana, (d) Factibilidad económica y (e) la Curva costo beneficio.
- 3) En el informe se indica que se asignó a la Sra. Lidieth Parra, Coordinadora del Programa de Gobierno Digital, como Directora del Proyecto SGDP y, por lo tanto, responsable de coordinar las acciones que involucra el desarrollo del citado sistema.

SE ACUERDA:

- 1) Dar por conocido el II Informe “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP)”, elaborado por la Licda. Saily Zamora y el Mag. Donaval Neil, y revisado por la Mag. Rosa Vindas y el Mag. Francisco Durán.
- 2) Reconocer el esfuerzo de la Dirección de Tecnología, Información y Comunicación y de la Oficina de Recursos Humanos, en identificar y ordenar los distintos procesos y requerimientos que conformaría el SGDP, lo que se evidencia en el II Informe “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP)”.
- 3) Reconocer la labor realizada en la etapa inicial del Proyecto SGDP, durante el período 2012-2013, a la señora Saily Zamora R, colaboradora de la Oficina de Recursos Humanos, quien fungió como coordinadora inicial del proyecto.
- 4) Indicar a la Dirección de Tecnología, Información y Comunicación, a la Oficina de Recursos Humanos, a la

Directora del Proyecto SGDP, al vicerrector de Planificación y al vicerrector Ejecutivo, que los resultados del Estudio de Factibilidad que se está realizando en las cinco áreas citadas en el considerando 2 del presente acuerdo, deberá ser entregado al Consejo Universitario para su conocimiento y aprobación, a más tardar el 30 de setiembre del 2013.”

- 9. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2324_2014, Art. III, inciso 9), celebrada el 13 de marzo, 2019, en la cual se conoce el oficio PSPGD-05-2014 del 07 de noviembre del 2014 (REF. CU-144-2014), suscrito por la Sra. Lidiette Parra Carrillo, coordinadora general del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) y coordinadora del Programa de Gobierno Digital, en el que, en atención a los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en las sesiones 2214-2012, Art. III, inciso 3-a), celebrada el 15 de noviembre del 2012 (aprobado en firme en sesión 2221-2012) y 2257-2013, Art. II, inciso 4-a) celebrada el 06 de junio del 2013 (aprobado en firme en sesión 2262-2013), remite el Estudio de Factibilidad para el Proyecto de Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). Al respecto se acuerda:**

“Incluir el oficio PSPGD-05-2014 enviado por la Sra. Lidiette Parra, en la documentación que se encuentra pendiente de análisis en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente de la agenda del Consejo Universitario.”

- 10. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2333-2014, Art. IV, inciso 2), celebrada el 24 de abril, 2014. Este acuerdo en lo que interesa indica:**

“Se retoman los siguientes oficios, relacionados con el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP):

- Oficio O.R.H.-2123-2013 del 18 de setiembre del 2013 (REF. CU-603-2013), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite copia del oficio ORH-2012-2012, sobre su preocupación por el informe que deben presentar a finales de setiembre, sobre el Sistema de Gestión y de Desarrollo de Personal (SGDP).
- Oficio O.R.H.-2164-2013 del 23 de setiembre del 2013 (REF. CU-612-2013), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que presenta un informe de avance, atendiendo al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2257-2013, Art. II, inciso 4-a) celebrada el 06 de junio del 2013 y

aprobado en firme en sesión 2262-2014 del 20 de junio del 2013.

- Copia del oficio O.R.H.-2203-2013 del 30 de setiembre del 2013 (REF. CU-635-2013), suscrito por los señores Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, Lilliana Picado Alvarado, coordinadora de Reclutamiento y Selección, Ana Lorena Carvajal Pérez, coordinadora de la Unidad de Servicios al Personal, Marcela Pérez Rodríguez, coordinadora de la Unidad de Capacitación y Becas, Juan Carlos Aguilar Rodríguez, coordinador de la Unidad de Planillas y Sócrates Sala Sánchez, coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño, dirigido al Consejo de Rectoría, en el que presentan recurso de revocatoria con apelación en subsidio al acuerdo tomado por el CONRE en sesión 1786-2013, artículo VII, celebrada el 9 de setiembre del 2013.
- Oficio PSPGD-22-2013 del 01 de octubre del 2013 (REF. CU-634-2013), suscrito por la Sra. Lidiette Parra Carrillo, Directora del Proyecto del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), nombrada por el Consejo de Rectoría en sesión 1786-2013, artículo VII, celebrada el 9 de setiembre del 2013, en el que remite el informe de análisis del Proyecto SGDP.
- Oficio PSPGD-23-2013 del 14 de noviembre del 2013 (REF. CU-765-2013), suscrito por la Sra. Lidiette Parra Carrillo Coordinadora General del SGDP, en el que solicita prórroga para la entrega del estudio de factibilidad del Proyecto del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
- Oficio PSPGD-05-2014 del 07 de marzo del 2014 (REF. CU-144-2014), suscrito por la Sra. Lidiette Parra Carrillo Coordinadora General del SGDP, en el que remite el Estudio de Factibilidad del Proyecto SGDP.

SE ACUERDA:

- 1) Dar por recibido el Estudio de Factibilidad del Proyecto del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) que presenta la Coordinadora del Programa del SGDP y del Programa de Gobierno Digital, Sra. Lidiette Parra Carrillo, mediante el oficio PSPGD-05-2014 del 07 de marzo del 2014.
- 2) Solicitar a la administración que:
 - a) Defina, de los dos escenarios propuestos, cuál es el más conveniente aplicar dentro de la realidad institucional, e informe al Consejo Universitario.
 - b) Presente al Consejo Universitario un cronograma para el desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).

- c) Informe semestralmente al Consejo Universitario, sobre los avances en el desarrollo del SGDP.
 - d) Indique al Consejo Universitario la forma en que serán incluidos en el presupuesto los recursos financieros institucionales para apoyar el desarrollo del SGDP.
- 3) Informar a la Auditoría Interna sobre el avance de la gestión del Proyecto del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). El subrayado no es del original)”

11. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2596-2017, Art. IV, inciso 1), celebrada el 25 de mayor 2017. Al respecto este acuerdo indica:

“CONSIDERANDO:

- 1) El oficio O.R.H-181-2017 del 17 de mayo del 2017 (REF. CU-281-2017), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones, en relación con el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
- 2) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2333-2014, Art. IV, inciso 2), celebrada el 24 de abril del 2014, referente al Estudio de Factibilidad del Proyecto del SGDP, presentado por la Coordinadora del Programa del SGDP y del Programa de Gobierno Digital, señora Lidiette Parra Carrillo.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el oficio O.R.H-181-2017, referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), con el fin de que analice lo planteado por la jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el director a.i. de Tecnología de Información y Comunicaciones.”

12. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2632-2017, Art. V, inciso 11), celebrada el 23 de noviembre, 2017. Al respecto este acuerdo indica:

“CONSIDERANDO:

El oficio AI-2010-2017 del 14 de noviembre del 2017 (REF. CU-800-2017), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias,

auditor interno, en el que realiza el servicio preventivo de Advertencia, en relación con el Seguimiento de recomendaciones del Informe X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos”.

SE ACUERDA:

Analizar este tema en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente.”

13. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2634-2017, Art. IV, inciso 5), celebrada el 30 de noviembre, 2017. Al respecto este acuerdo indica:

“CONSIDERANDO:

El oficio AI-2010-2017 del 14 de noviembre del 2017 (REF. CU-800-2017), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que realiza el servicio preventivo de Advertencia, en relación con el Seguimiento de recomendaciones del Informe X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos”.

SE ACUERDA:

Solicitar a la administración que, a más tardar el 15 de febrero del 2018, presente un informe al Consejo Universitario, en relación con las acciones que se han ejecutado para cumplir con las recomendaciones del Informe X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos”, acogidas por el Consejo Universitario en sesión 2161-2012, Art. I, celebrada el 16 de mayo del 2012.

14. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 08 de marzo, 2018, en relación con el oficio R.133-2018 del 26 de febrero del 2018 (REF. CU-121-2018), suscrito por el señor rector, Luis Guillermo Carpio Malavasi, en el que remite la nota VE-032-2018 de la Vicerrectoría Ejecutiva, del 22 de febrero del 2018, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2634-2017, Art. IV, inciso 5), celebrada el 30 de noviembre del 2017, con respecto al oficio AI-210-2017 de la Auditoría Interna, referente al servicio preventivo de advertencia, relacionado con el seguimiento de recomendaciones del Informe X-24-2011-01 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y

Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos. En lo que interesa este acuerdo indica:

“SE ACUERDA:

- 1) Remitir a la Auditoría Interna el informe brindado por la Vicerrectoría Ejecutiva, mediante oficio VE-032-2018 del 26 de febrero del 2018, para su conocimiento.
- 2) Trasladar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de la Vicerrectoría Ejecutiva, oficio VE-032-2018, remitido por la Rectoría mediante oficio R.133-2018, referente a las gestiones realizadas en relación con el Informe X-24-2011-01 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que analice este asunto y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2018.”

- 15. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2728-2019, Art. III, inciso 11), celebrada el 10 de abril, 2019 en atención al oficio AI-084-2019 del 29 de marzo del 2019 (REF. CU-253-2019), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que informa que a la fecha el “Estudio Evaluativo del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) X-24-2011-04”, acogido por el Consejo Universitario en la sesión 2161-2012, Art. I, celebrada el 16 de mayo del 2012, tiene sin implementar las recomendaciones 4.2, 4.4, 4.6, 4.7 y 4.8. Al respecto este acuerdo indica:**

“SE ACUERDA:

Analizar este asunto en apartado de Asuntos de Trámite Urgente.”

- 16. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2728-2019, Art. IV, inciso 7), celebrada el 10 de abril, 2019. Al respecto este acuerdo en lo que interesa, indica:**

“CONSIDERANDO:

- 1) El oficio AI-089-2019 del 29 de marzo del 2019 (REF. CU-247-2019), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que remite informe de Seguimiento de Recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna (consolidado los períodos 2017 al 2011), la Contraloría General de la República y la Auditoría Externa.
(...)

- 7) El oficio AI-084-2019 del 29 de marzo del 2019 (REF. CU-253-2019), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que informa que a la fecha el “Estudio Evaluativo del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) X-24-2011-04”, acogido por el Consejo Universitario en la sesión 2161-2012, Art. I, celebrada el 16 de mayo del 2012, tiene sin implementar las recomendaciones 4.2, 4.4, 4.6, 4.7 y 4.8.

SE ACUERDA:

Solicitar a la administración que, por medio de la Comisión de Seguimientos de recomendaciones de la Auditoría Interna y Auditoría Externa, analice los informes mencionados en los oficios AI-069, 070, 071, 072, 083, 084 y 089-2019 de la Auditoría Interna, mencionados en los considerandos de este acuerdo, y a más tardar el 30 de junio del 2019, presente un informe que integre las acciones que deben tomarse por parte de la Universidad para responder los informes citados de la Auditoría Interna.”

17. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2777-2019, Art. II, inciso 3-a), celebrada el 7 de noviembre, 2019. Al respecto este acuerdo en lo que interesa, indica:

“CONSIDERANDO:

- 1) El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 708-2019, Art. V, inciso 1), celebrada el 30 de octubre del 2019 (CU.CPDOyA-2019-044), referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
- 2) Informe de Auditoría Interna X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos” (REF. CU-151.2012), remitido mediante nota AI-045-2012 y recibida en la Secretaría del Consejo Universitario el 27 de marzo 2012.
- 3) El oficio AI-2010-2017 del 14 de noviembre del 2017 (REF. CU-800-2017), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que realiza el servicio preventivo de Advertencia, en relación con el Seguimiento de recomendaciones del Informe X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos”.

- 4) Acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2596-2017, Art. IV, inciso 1), celebrada el 25 de mayo del 2017, referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). REF.CU-281-2017, que en lo que interesa indica:

“Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el oficio O.R.H-181-2017, referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), con el fin de que analice lo planteado por la jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el director a.i. de Tecnología de Información y Comunicaciones.”

- 5) Acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 08 de marzo del 2018, mediante el cual se traslada a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional el informe de la Vicerrectoría Ejecutiva, oficio VE-032-2018, remitido por la Rectoría mediante oficio R.133-2018, referente a las gestiones realizadas en relación con el Informe X-24-2011-01 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que analice este asunto y brinde un dictamen al plenario al respecto.
- 6) La visita del señor Karino Lizano Arias a la sesión 708-2019 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, con el propósito de responder algunas inquietudes de los miembros de la Comisión sobre el tema en análisis.
- 7) La importancia de que la Universidad cuente en un plazo perentorio, con un Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal actualizado, que responda a los requerimientos institucionales.

SE ACUERDA:

- 1) Solicitar a la Administración un informe detallado sobre el estado actual del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), con fundamento en los considerandos del presente acuerdo. Este informe deberá ser entregado a más tardar el 1 de marzo del 2020.
- 2) En el informe citado en el punto anterior, la Administración debe indicar qué se ha hecho hasta la fecha sobre dicho sistema, y, qué se pretende realizar a futuro al respecto. Asimismo, referirse a los recursos invertidos en el desarrollo del mencionado sistema (SGDP) desde sus inicios y hasta la fecha, por año, indicando los responsables en cada una de las etapas y el pago que se realizó para ello.”

18. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2803-2020, Art. III, inciso 8), celebrada el 14 de mayo, 2020. Al respecto este acuerdo en lo que interesa, indica:

“CONSIDERANDO:

1) El oficio AI-086-2020 del 8 de mayo del 2020 (REF. CU-385-2020), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que indica que, de conformidad con el estudio denominado, “Seguimiento de recomendaciones del 2018 al 2011, código SR-01-2019”, a la fecha, el “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), código X-24-2011-04”, discutido y aceptado por el Consejo Universitario en la sesión 2161-2012, Art. I, celebrada el 16 de mayo del 2012, tiene sin implementar las siguientes recomendaciones:

a) Recomendación 4.2.

Solicitar al Sr. Rector, gire instrucciones a la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones y a la Oficina de Recursos Humanos, para que en un plazo de treinta días hábiles, u otro plazo perentorio, dichas instancias elaboren el plan para la culminación del proyecto, el cual plasme en forma ordenada todas las actividades restantes para finalizar el “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal”: El plan como mínimo debe contemplar las acciones referentes a diseño, programación, pruebas (modulares e integrales), conformación y resguardo de la documentación, la conversión de datos y la puesta en producción, así como la evaluación post-implantación de la satisfacción de los requerimientos y la designación del o de los responsables de llevarlo a buen término. El plan deberá acompañarse del respectivo cronograma general, el cual refleje las diferentes actividades y los funcionarios responsables de ejecutarlas (analistas, desarrolladores, administradores de base de datos, usuarios), la estimación de los tiempos para su ejecución, así como el período total estimado para la conclusión del proyecto SGDP.

Adicionalmente, deberá indicar la asignación de los responsables por parte de ambas instancias de las labores de supervisión, y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las actividades en concordancia con los tiempos definidos. (Resultado 2.1.4)

El plan de implementación deberá someterse a conocimiento del Consejo Universitario para su respectivo análisis y aprobación. El Jerarca Institucional en materia de control interno, mediante acuerdo formalizará dicho plan. (Resultados: 2.1.1, 2.3 y 2.9)

b) Recomendación 4.4.

Solicitar al Sr. Rector, gire instrucciones a la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones (DTIC), a fin de elaborar un documento en el cual se plasme el marco metodológico que guíe los procesos de ejecución de los proyectos conducentes al desarrollo de sistemas de información automatizados que asuma la administración, o aquellos que se contraten, como mínimo debe establecer lo siguiente:

- La definición de requerimientos (lo que implica también la incorporación de aspectos de control, seguridad y auditoría bajo un contexto costo – beneficio)
- Los estudios de factibilidad.
- La elaboración de diseños.
- La programación y pruebas.
- El desarrollo de la documentación.
- La conversión de datos.
- La puesta en producción, así como la evaluación post-implantación.
- Los controles que ayuden al seguimiento y supervisión de los proyectos, que estos incorporen las gestiones y obligaciones tanto por la parte técnica como por la usuaria, según las diferentes etapas de desarrollo e implementación.

Cabe hacer mención que todo este marco metodológico debe ser acorde con el marco normativo vigente, así como de otra documentación que coadyuve con las mejores prácticas, por lo tanto, debe ser objeto de revisión y actualización periódica.

Presentar al Consejo Universitario dicha metodología para su valoración y respectiva aprobación. (Resultados: 2.1.3, 2.3, 2.5, 2.6)

c) Recomendación 4.6.

Solicitar al Sr. Rector, gire instrucciones a la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones (DTIC) y a la Oficina de Recursos Humanos, para que se brinde el seguimiento permanente del progreso del Proyecto SGDP; comunicando por escrito y en forma trimestral a esa Rectoría, informes de avance. Tales informes también serán remitidos por el Sr. Rector al Consejo Universitario, y deberán reflejar al menos lo siguiente:

- Detalle en cuanto al estado de avance en cumplimiento del plan de implementación y el cronograma establecido para la ejecución del proyecto.
- Las consideraciones, proyecciones y acciones a realizar ante nuevos eventos que se presenten en su ejecución.
- Las observaciones generadas de la labor realizada.

- Estos informes deben ser elaborados en forma conjunta por ambas instancias (DTIC y Oficina de Recursos Humanos). (Resultados 2.7 (2.7.1, 2.7.2))

d) Recomendación 4.7.

Solicitar al Sr. Rector, proporcionar las condiciones necesarias (administrativas y de recursos, en sus diferentes tipos), para que este proyecto se desarrolle en un marco de control que coadyuve a lograr su éxito, asegurando el empleo de los recursos definidos de conformidad con en el tiempo establecido en el cronograma general de implementación del proyecto SGDP, con el afán de evitar o minimizar situaciones no deseadas en su ejecución, así como garantizar una gestión eficiente de las tecnologías de la información. (Resultados: 2.7 (2.7.1, 2.7.2) y 2.9)

e) Recomendación 4.8.

Definir y emitir mediante acuerdo, el objetivo y lineamientos específicos que caracterizan a un proyecto cuando ese órgano lo califica de "Interés Institucional". (Resultado 2.9)

2) El oficio R.850-2019 del 23 de agosto del 2019 (REF. CU-608-2019), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que adjunta la nota CSRA.029-2019, remitida por la señora Iriabel Hernández Vindas, coordinadora de la Comisión de Seguimiento de las Recomendaciones de la Auditoría (CSRA), en respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2728-2019, Art. IV, inciso 7), celebrada el 10 de abril del 2019, referente al seguimiento de los servicios preventivos emitidos por la Auditoría Interna.

SE ACUERDA:

- 1) Informar a la Auditoría Interna que este tema está en la agenda de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.
- 2) Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que, a más tardar el 30 de junio del 2020, atienda lo solicitado en sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 8 de marzo del 2018 (oficio CU-2018-138), referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
- 3) Solicitar a la administración que, a más tardar el 31 de mayo del 2020, haga llegar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, la información referente a las acciones que se han realizado sobre el SGDP.

- 4) Indicar a la Auditoría Interna que este asunto se atenderá en un plazo máximo de tres meses (31 de agosto del 2020).”

19. El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 739-2021 Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2021, oficio referencia CU.CPDOyA-2021-002, que en lo que interesa indica:

“CONSIDERANDO

- 1) Acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2596-2017, Art. IV, inciso 1), celebrada el 25 de mayo del 2017 (CU-2017-246), referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). (REF.CU-281-2017)
- 2) Acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 08 de marzo del 2018 (CU-2018-138) donde remiten el Informe X-24-2011-01 “Estudio Evaluación Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). (REF.CU:121-2018)
- 3) Acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2803-2020, Art. III, inciso 8), celebrada el 14 de mayo del 2020 (CU-2020-276), en el cual solicitan a esta comisión que, a más tardar el 30 de junio del 2020, atienda lo solicitado en sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 8 de marzo del 2018 (oficio CU-2018-138), referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). Además, solicitan a la administración que, a más tardar el 31 de mayo del 2020, haga llegar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, la información referente a las acciones que se han realizado sobre el SGDP.
- 4) El informe X-24-2011-04 (2011) sobre la Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión de Desarrollo del Personal SGDP de la Oficina de Recursos Humanos elaborado, por la Auditoría Interna.
- 5) Las recomendaciones emitidas por el respectivo informe en relación el Sistema de Gestión de Desarrollo del Personal.
- 6) Lo analizado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión 739-2021 del 21 julio del 2021, sobre el seguimiento de las recomendaciones de dicho estudio.

SE ACUERDA:

Solicitar un informe a la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnología sobre el estado en que se encuentra el Sistema de Gestión de Desarrollo del Personal con fundamento en las recomendaciones brindadas por la Auditoría Interna en el estudio X-24-2011-04 (2011). El informe debe ser entregado a más tardar el martes 27 de julio del 2021 para ser analizado en la sesión 740-2021 de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.”

20. **El oficio DTIC-2021-232, de fecha 27 de julio, 2021, (REF. CU-488-2021), suscrito por el señor Francisco Durán Montoya, director de la DTIC, en el que brinda el informe y sus respectivos anexos, en atención al acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, tomado en sesión 739-2021 Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2021.**
21. **El oficio ORH.2021.0548 de fecha 29 de julio, 2021, (REF. CU-504-2021), suscrito por la señora Rosa Marías Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que brinda el informe y sus respectivos anexos, en atención al acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, tomado en sesión 739-2021 Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2021.**
22. **El acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo tomado en la sesión 742-2021 Art. III, inciso 1 y 2), celebrada el 11 de agosto del 2021 y comunicado mediante oficio CU.CPDOyA-2021-011, de fecha 17 de agosto del 2021, que en lo que interesa indica:**

“CONSIDERANDO:

- 1) El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2596-2017, Art. IV, inciso 1), celebrada el 25 de mayo del 2017, donde se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el oficio O.R.H-181-2017, referente al “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP), con el fin de que analice lo planteado por la jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el director a.i. de Tecnología de Información y Comunicaciones.
- 2) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 08 de marzo del 2018, referente a trasladar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de la Vicerrectoría Ejecutiva, oficio VE-032-2018, remitido por la Rectoría mediante oficio R.133-2018, relativo a las gestiones realizadas en relación con el Informe X-24-2011-01 “Estudio

Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que analice este asunto y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2018.

- 3) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2803-2020, Art. III, inciso 8), celebrada el 14 de mayo del 2020, donde se le solicita a Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que, a más tardar el 30 de junio del 2020, atienda lo solicitado en sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 8 de marzo del 2018, referente al Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
- 4) El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 739-2021 Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2021, donde se solicita un informe a la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnología sobre el estado en que se encuentra el Sistema de Gestión de Desarrollo del Personal con fundamento en las recomendaciones brindadas por la Auditoría Interna en el estudio X-24-2011-04 (2011).
- 5) El oficio DTIC-2021-232 y anexos con fecha 27 de julio del 2021, remitido por el señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC), en atención al acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 739-2021 Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2021 referente a la solicitud de un informe sobre el estado en que se encuentra el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) (REF.CU-488-2021).
- 6) El oficio ORH.2021.0548 y anexos con fecha 29 de julio del 2021, remitido por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en atención al acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 739-2021 Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2021, referente a la solicitud de un informe sobre el estado en que se encuentra el “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP) (REF.CU-504-2021).
- 7) Las diferencias identificadas por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión 742-2021, entre los informes brindados tanto por señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC) y la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en relación sobre el estado actual en que se encuentra el

“Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP). (El subrayado no es del original)

- 8) El análisis realizado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 742-2021, sobre la importancia de que en un plazo perentorio la Universidad Estatal a Distancia cuente con un Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal efectivo, y que, además, se cumpla con las recomendaciones brindadas por la Auditoría Interna en el estudio X-24-2011-04 (2011).
- 9) El informe brindado por el señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC) mediante oficio DTIC-2021-232 y anexos, con fecha 27 de julio del 2021, lo mismo que el informe remitido por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos mediante oficio ORH.2021.0548 y anexos, con fecha 29 de julio del 2021, se indica que la autoridad que ha estado liderando los procesos relacionados con el SGDP es la Vicerrectoría Ejecutiva.
- 10) Que para el desarrollo de los módulos del “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP) el Consejo Universitario ha tenido conocimiento que la institución ha aportado diferentes recursos, inclusive el pago mediante la aplicación del inciso 3) del artículo 49 del Estatuto de Personal para el desarrollo del sistema, tanto para el personal de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC), como personal de la Oficina de Recursos Humanos. (El subrayado no es del original)

SE ACUERDA

Solicitar a la administración, en especial a la señora Heidy Rosales Sánchez, vicerrectora Ejecutiva, que un plazo de un mes calendario, presente para conocimiento de este Consejo Universitario un informe, el cual debe estar elaborado de manera conjunta con el señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC) y la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, sobre el estado actual del “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal”, que incluya los requerimientos correspondientes de manera que, la Universidad cuente con un “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal”, en los términos que lo solicitó la Auditoría Interna de la Universidad.”

23. **El oficio VE-484-2021, de fecha 17 de setiembre, 2021, (REF. CU-732-2021), suscrito por la señora Heidy Rosales Sánchez, vicerrectora Ejecutiva y dirigido a la Comisión de Políticas de**

Desarrollo Organizacional mediante el cual adjunta el oficio DTIC-2021-336 / ORH.2021.0583 de fecha 16 de setiembre, suscrito por el señor Francisco Durán Montoya, director de la DTIC y la señora Rosa Marías Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en atención al acuerdo de esta Comisión tomado en la sesión 742-2021 Art. III, inciso 1 y 2), celebrada el 11 de agosto del 2021 y comunicado mediante oficio CU.CPDOyA-2021-011, de fecha 17 de agosto del 2021. Este oficio VE-484-2021 en lo que interesa indica:

“La metodología utilizada para obtener un informe conjunto entre las instancias indicadas, consistió en una primera reunión virtual el día 19 de agosto 2021, con la participación del señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC), la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, así como a las coordinaciones de dicha Dirección y Oficina que tienen relación directa con este tema. Se analizan los avances e inconvenientes que se han presentado para el desarrollo del sistema que desde el año 2014 se trabaja y se establece la importancia de elaborar un criterio consensuado sobre el desarrollo del sistema de Gestión y Desarrollo de Personal.

Posteriormente, se remite a la señora Vindas y el señor Durán el oficio VE-423-3021 con fecha 19 de agosto 2021, para que se inicie la coordinación respectiva para dar la respuesta requerida.

El miércoles 25 de agosto 2021 la DTIC y la Oficina de Recursos Humanos mediante reunión virtual exponen los diferentes puntos de vista relacionados, y se concluye que la DTIC realizaría una recopilación de lo referente a este tema y que la Oficina de Recursos Humanos brindaría sus aportes para unificar la nota.

Como resultado, la Vicerrectoría Ejecutiva recibe el oficio DTIC-2021-336 / ORH.2021.0583, con fecha 16 de setiembre 2021, mismo que procedo a elevar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en respuesta a lo solicitado.

No omito manifestarles que, si la Comisión lo tiene a bien, se puede convocar al señor Francisco Durán Montoya y la señora Rosa María Vindas Chaves, para que puedan atender consultas al respecto.”

- 24. El oficio DTIC-2021-336 / ORH.2021.0583 de fecha 16 de setiembre, (REF. CU-732-2021), suscrito por el señor Francisco Durán Montoya, director de la DTIC y la señora Rosa Marías Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos,**

mediante el cual brindan de manera conjunta un informe ejecutivo denominado “Informe estado actual SGDP”, en atención al acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, tomado en la sesión 742-2021 Art. III, inciso 1 y 2), celebrada el 11 de agosto del 2021. En el Anexo 1 se detalla el estado de cada módulo:

Anexo No. 1. Cuadro por módulo del SGDP y su estado

Módulo o aplicación	Etapas	Estado
Módulo de retroactivos	Análisis y Diseño	Se cuenta con el análisis y diseño producto del levantamiento de requerimientos efectuado en el 2002. No se le ha asignado prioridad desde entonces. / Es importante que se considere que este módulo debe desarrollarse y ponerse en producción de forma paralela al módulo de Remuneraciones, pues en cualquier momento puede ser requerido el cálculo de un retroactivo.
Módulo de Liquidaciones	Análisis y Diseño	Se cuenta con el análisis y diseño producto del levantamiento de requerimientos efectuado en el 2002. / No se le ha asignado prioridad desde entonces.
Banco de Oferentes y reclutamiento digital	Desarrollo	La implementación se realizó entre los años 2014 y 2015 mediante un artículo 49 que se pagó a dos funcionarios de la DTIC. / Pendiente retomar lo desarrollado y cumplir con lo que corresponda para el visto bueno para la puesta en producción. La puesta en producción no se logró en su momento, pues al incorporarse en las etapas finales del desarrollo nuevos colaboradores de Recursos Humanos, no se llegó a un consenso del alcance del proyecto e interrelaciones. / El desarrollo también está relacionado con el índice de gestión 8.2 referente al acceso a concursos desde la página web institucional, que todavía no ha sido atendido. / No

		se cuenta con recurso asignado en la DTIC para realizar implementación y soporte.
Sistema de Vacaciones	Desarrollo	Tuvo prioridad durante un tiempo estando como Vicerrectora Ejecutiva la Lic. Ana Cristina Pereira, contratándose un recurso humano por medio de servicios especiales para la implementación. Sin embargo, en diciembre del 2016, la directriz de la Vicerrectora fue no prorrogar el nombramiento, con lo cual la implementación quedó inconclusa. / Se debe retomar lo que se tiene, analizarlo, completar lo faltante para jornadas a tiempo completo de lunes a viernes y realizar pruebas. Con esto se podría poner en producción una primera parte. Y luego realizar la implementación para jornadas distintas a tiempos completos de lunes a viernes. / Depende de que esté en funcionamiento el sistema de declaración de jornada. / No se cuenta con recurso asignado en la DTIC para su atención.
Horas Extras	Desarrollo	Tuvo prioridad durante un tiempo estando como Vicerrectora Ejecutiva la Lic. Ana Cristina Pereira, contratándose un recurso humano por medio de servicios especiales para la implementación. Sin embargo, en diciembre del 2016, la directriz de la Vicerrectora fue no prorrogar el nombramiento, con lo cual la implementación quedó inconclusa. / En lo que respecta al Módulo de Horas Extras, sería importante también destacar que se debe hacer una nueva evaluación del desarrollo, a la luz de los posibles cambios que se pudieron generar con la entrada en vigencia del procedimiento de Tiempo Extraordinario, aprobado en diciembre 2020. / Se debe retomar lo que se tiene, analizarlo, completar lo faltante y realizar pruebas, para posteriormente

		ponerlo en producción. / Depende de que esté en funcionamiento el sistema de declaración de jornada. / No se cuenta con recurso asignado en la DTIC para su atención.
Declaración de Jornada	Pruebas	El módulo está listo para la puesta en producción, conforme a las especificaciones que el usuario dio cuando se hizo el levantamiento de requerimiento. / El sistema depende de que el funcionario posea el expediente de acciones de personal actualizado y no todos los funcionarios lo tienen actualizado, debido a mantenimientos pendientes del módulo de personal. / El usuario líder de servicio ha manifestado que no es funcional para Recursos Humanos utilizar el sistema en producción, pues les sería complicado llevar el control de quiénes deben realizar su declaración por el sistema y quiénes de forma impresa.
Módulo de Personal	Producción	Se atienden mantenimientos e incidentes con el recurso de un analista de sistemas, persona que ha sido insuficiente para atender todas las mejoras que requiere la Unidad de Servicios al Personal de la Oficina de Recursos Humanos.
Módulo de Puestos y Plazas	Producción	Estable y demanda poco mantenimiento.
Manual de Puestos	Producción	Se finalizó su implementación en el 2019.
Módulo de Remuneraciones	Suspendido	Se encontraba en fase de pruebas y estaba pendiente la programación de las respectivas interfaces con otros sistemas, sin embargo, mediante acuerdo CETIC 2018.008 se comunica la decisión de detener las pruebas y realizar primero la actualización del módulo, dado que se encuentra desarrollado en tecnología obsoleta.
Módulo de	Pruebas	Hasta el 2009 se realizó el

Evaluación del Desempeño		<p>levantamiento de requerimientos. En el análisis de las prioridades de esos años, este módulo no fue considerado como prioritario. / En agosto del 2016 en Comisión de Teletrabajo, con el apoyo del Vicerrector de Planificación se autorizó un recurso de nombramiento por Artículo 49 quien dio inicio al desarrollo de una aplicación informática en línea congruente con los requerimientos previamente establecidos. Esta herramienta al día de hoy está en producción lo concerniente a los requerimientos del módulo de teletrabajo (Definición y evaluación de Planes de Trabajo y la base de datos de administración de teletrabajo) y el desarrollo de módulo de evaluación del desempeño ya cuenta con la estructura de la base de datos de personal y de preguntas por ítems de evaluación para todos los formularios de evaluación y está gestionándose la realización de una prueba piloto para evaluar su adecuado funcionamiento, previo a su puesta en producción. Además, se realizarán los ajustes para cumplir con los estándares de trabajo de la DTIC.</p>
--------------------------	--	---

25. El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 749-2021, Art. III, inciso 1), celebrada el 29 de setiembre, 2021, que a la letra indica:

“CONSIDERANDO:

- 1) El informe de la Auditoría Interna: “Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos. Informe Preliminar X-24-2011-04.
- 2) El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2596-2017, Art. IV, inciso 1), celebrada el 25 de mayo del 2017, donde se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo

Organizacional y Administrativo el oficio O.R.H-181-2017, referente al “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP), con el fin de que analice lo planteado por la jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el director a.i. de Tecnología de Información y Comunicaciones.

- 3) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2648-2018, Art. III, inciso 10), celebrada el 08 de marzo del 2018, referente a trasladar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de la Vicerrectoría Ejecutiva, oficio VE-032-2018, remitido por la Rectoría mediante oficio R.133-2018, relativo a las gestiones realizadas en relación con el Informe X-24-2011-01 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal” (SGDP) de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que analice este asunto y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2018.
- 4) El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 742-2021 Art. III, inciso 1 y 2) celebrada el 11 de agosto del 2021 (REF CU.CPDOyA-2021-011)
- 5) El oficio VE-484-2021, suscrito por la Mag. Heidy Rosales Sánchez Vicerrectora Ejecutiva, en atención a lo solicitado en el acuerdo tomado en sesión 742-2021 Art. III, inciso 1 y 2) celebrada el 11 de agosto del 2021 y comunicado mediante oficio CU.CPDOyA-2021-011
- 6) El oficio DTIC-2021-336 / ORH.2021.0583, suscrito por el Mag. Francisco Durán Montoya, director de Tecnología de Información y Comunicaciones y la Mag. Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, sobre informe estado actual SGDP.

SE ACUERDA:

Invitar a la próxima sesión al señor auditor Karino Alberto Lizano Arias, la cual se llevará a cabo el próximo miércoles 06 de octubre de 2021 a las 8:30 a.m., para conversar sobre algunas inquietudes que tiene a lo interno la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sobre el estado actual del “Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal”.

- 26. Lo expresado por el señor Karino Lizano Arias, auditor Interno, en la sesión 750-2021, de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el miércoles 06 de octubre de 2021, ante las inquietudes expresadas por los miembros de la Comisión, sobre el estado actual del SGDP.**

27. Lo discutido por los miembros de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 750-2021 celebrada el miércoles 06 de octubre de 2021 sobre el preocupante estado actual del SGDP, a pesar de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario desde la sesión 2157-2012, Art. V, inciso 2), celebrada el 03 de mayo, 2012, en el cual se conoce oficio AI-045-2012 del 27 de marzo del 2012 (REF. CU-151.2012), suscrito por el Sr. Karino Lizano, Auditor Interno, en el que remite el Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”. En los considerandos anteriores se menciona la mayoría de los acuerdos tomados por este órgano colegiado.
28. El punto 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2797-2020, Art. III, inciso 9) celebrada el 02 de abril del 2020 (CU-2020-198), que en lo que interesa indica:

“2. Girar las siguientes instrucciones al director de Tecnologías, Información y Comunicaciones: a. Que utilice la metodología de Proyectos TIC (Guía para implementar proyectos) establecida por la Vicerrectoría de Planificación conjuntamente con la DTIC, considerando la asignación presupuestaria para la ejecución de proyectos TI.”

SE ACUERDA:

Solicitar a la administración que, en un plazo máximo de seis meses, a partir de la aprobación del presente acuerdo (25 de abril del 2022):

1. **Realice un diagnóstico, entendido como un análisis técnico exhaustivo operativo del estado actual del Sistema de Gestión de Desarrollo de Personal de la Oficina de Recursos Humanos (SGDP) e informe al Consejo Universitario al final de dicho plazo, los resultados del diagnóstico.**
2. **Asimismo, producto de los resultados del análisis técnico operativo de la situación actual del SGDP, determine e informe al Consejo Universitario la conveniencia de continuar o no con el desarrollo del citado sistema. En este último caso, informe al Consejo Universitario qué estrategia planificada y acciones respectiva realizará, para que la oficina de Recursos Humanos cuente con un sistema de información transparente sobre todos los procesos que lleva a cabo esta oficina, en particular el utilizar la metodología de Proyectos TIC (Guía para implementar**

proyectos), para que definan cada una de las etapas a seguir con cronograma, seguimientos oportunos y responsables, para garantizar su conclusión de manera exitosa.

3. En caso de que los resultados del diagnóstico indiquen que se continuará con desarrollo del Sistema de Gestión de Desarrollo de Personal de la Oficina de Recursos Humanos, se debe tener presente las recomendaciones del Informe Preliminar No. X-24-2011-04 “Estudio Evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), de la Oficina de Recursos Humanos”, para determinar cuáles se han cumplido, y, se aplique para el desarrollo de los restantes módulos la metodología de Proyectos TIC (Guía para implementar proyectos), con el fin de que se definan las etapas a seguir con cronograma, seguimientos oportunos y responsables, y además, se le asignen los recursos necesarios, de manera que se logre su conclusión en los plazos definidos.

ACUERDO FIRME

Amss**