

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

23 de abril, 2009

ACTA No. 1973-2009

PRESENTES: MBA. Rodrigo Arias, Presidente
M.Ed. Marlene Víquez Salazar
MBA. Heidy Rosales Sánchez
MBA. Eduardo Castillo Arguedas
M.Ed. Joaquín B. Jiménez Rodríguez
Prof. Ramiro Porras Quesada
Lic. José Miguel Alfaro Rodríguez
Prof. Ramiro Porras Quesada

INVITADOS

PERMANENTES: Licda. Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría
Consejo Universitario
Licda. Elizabeth Baquero (de 9:50 a 11:30 a.m.)
Dr. Celín Arce, Jefe a.i. Oficina Jurídica (a partir de 11:30 a.m.)
MATI. Karino Lizano, Auditor Interno a.i.

AUSENTE CON

JUSTIFICACION: Srta. Alejandra Chinchilla, Representante Estudiantil del
Consejo Universitario

Se inicia la sesión al ser las nueve horas con cincuenta minutos en la Sala de Sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

MBA. RODRIGO ARIAS: Buenos días. Damos inicio a la sesión 1973-2009, teniendo el quórum mínimo para iniciar la sesión.

Don Joaquín se va a atrasar un poco; Alejandra está fuera del país en el CSUCA y don José Miguel no sé, espero que se reintegre en algún momento de la mañana.

Se les envió una agenda y hay tres puntos para incorporar. El Primero es la nueva versión corregida con todo lo que se discutió la semana pasada del Reglamento General Estudiantil, quisiera que nos diéramos una semana para leerlo con calma, pero que hagamos dos consultas, estamos en agenda, lo incorporamos.

MED. MARLENE VIQUEZ: Ahora en la mañana que estaba en la oficina me llamó doña Cristina Umaña y ella me indicó que en la universidad existe una Comisión Institucional de Evaluación de los Aprendizajes, esa Comisión Institucional de Evaluación de los Aprendizajes no está informada de lo que se hizo en relación con la Evaluación de los Aprendizajes en el Reglamento General Estudiantil. Entonces yo le decía que iba a informar rápidamente al Consejo para que se le diera una oportunidad, al menos de una semana.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sobre este documento, ahora cuando lo veamos, porque estamos en agenda, yo iba a pedir que hagamos dos consultas, podríamos hacer más de dos.

MED. MARLENE VIQUEZ: Perfecto, está bien.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero ya específicas no generales.

MED. MARLENE VIQUEZ: Es específica.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tenemos también una nota de Rocío Chaves, que es adicional a las que se han recibido sobre becas.

Y hay un acuerdo del CONRE recomendando adjudicar una Licitación Pública, si tuvieran algo adicional los miembros del Consejo, no hay nada, entonces aprobamos la agenda con esas tres incorporaciones.

* * *

Se aprueba la siguiente agenda:

II. APROBACION ACTA No. 1971-2009

III. CORRESPONDENCIA E INFORMES DEL SR. RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

CORRESPONDENCIA

1. Observaciones a la propuesta del Reglamento de Capacitación y Formación, enviadas por los señores: MSc. Ida Fallas, Directora Escuela Ciencias de la Educación; Gustavo Naranjo Chacón; Víctor Eduardo Jiménez Serrano; Javier Alpízar Artavia; MED. Karla Salguero Moya, Centro de Investigación y Evaluación Institucional; Dra. Nidia Lobo Solera, Directora del Sistema de Estudios de Posgrado; Romy Acuña Ramírez; Rocío Chaves Jiménez, Encargada Programa Institucional para la Equidad de Género; Xinia Cerdas Araya, Coordinadora del CECED a.i.; Junta Directiva de AFAUNED; Licda. Rocío Chaves; Dra. Jenny Seas; Vicerrectoría de Investigación y el Programa de Relaciones Externas; Licda. Rosa María Vindas, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Coordinadora del Consejo Asesor de Becas y Capacitación. REFS: CU-123, 124, 125,126,127, 128, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 145, 147 y 148-2009
2. Nota de la Asociación de Funcionarios Administrativos UNED, en relación con la terna para llenar la vacantes en la Comisión de Carrera Administrativa. REF. CU-141-2009
3. Nota de la Oficina Jurídica, referente al criterio sobre aplicación del período de prueba establecido en el Artículo 12 del Estatuto de personal a las jefaturas y direcciones. REF. CU-142-2009
4. Nota de la Directora de Cooperación Internacional, Ministerio de Relaciones Exteriores, en relación con la donación de la Prensa Offset Komori Sprint GS 228P, por parte del Gobierno del Japón. REF. CU-143-2009

INFORMES

1. Informe del señor Rector en relación con la nota que envió la Comisión de Enlace a los Ministros de esa Comisión.
2. Informe del MBA. Rodrigo Arias sobre el cambio del sitio WEB de la UNED.
3. Informe del señor Rector sobre la firma del Convenio Marco de Cooperación entre CONARE – INTEL.
4. Informe del señor Rector sobre reunión con la Viceministra de Telecomunicaciones, sobre el avance del proceso de radio y televisión.

IV. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE

1. Felicitación a los funcionarios de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones, en relación con el cambio del sitio WEB de la UNED.
2. Modificaciones al Reglamento General Estudiantil. REF. CU-150-2009
3. Acuerdo del Consejo de Rectoría en relación con la Licitación Pública 2008LN-000004-99999 “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly”. REF. cu-151-2009
4. Propuesta de acuerdo presentada por el Prof. Ramiro Porras, en relación con convocatoria a Asamblea Colegiada para completar reforma al Artículo 5 del Estatuto Orgánico REF. CU-061-2009
5. Nota de la Oficina Jurídica en relación con criterio sobre la participación de la MBA. Mabel León Blanco, en el concurso para Jefe de la Oficina de Presupuesto. REF. CU-078-2009
6. Notas de la Vicerrectoría Académica, sobre propuesta de Reglamento General Estudiantil. REFS. CU-108 y 133-2009. (Continuación)
7. Visita del MSc. José Luis Torres, Vicerrector Académico con el fin de exponer el Plan Académico 2009-2011. REF. CU. 700-2008. Hora: 3 p.m.
8. Nota de la Oficina Jurídica, sobre criterio legal en relación con el proyecto de Ley de Desarrollo Autónomo de los Pueblos Indígenas y nota de la MSc. Xinia Zúñiga y otros, sobre el Proyecto de “Ley de Desarrollo Autónomo de los Pueblos Indígenas y propuesta de la MED. Marlene Víquez. REFS. CU-132,134 y 096-2009
9. Propuesta presentada por los señores M.Ed. Ida Fallas y Prof. Ramiro Porras, sobre la Universidad Técnica Nacional. REF. CU-093-2009
10. Conocimiento de propuestas sobre modificación al Artículo 32 ó 49 del Estatuto de Personal y el Reglamento para la asignación temporal de sobresueldos, según lo establecido en el Artículo 49, inciso 3-b) del Estatuto de Personal, y nota de profesores de inglés, solicitando cancelación de sus servicios por concepto de sobresueldo. Dictámenes de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sobre ppropuesta de modificaciones al Art. 32. bis del Estatuto de Personal y su Reglamento, y propuesta de Reglamento para la Asignación Temporal de sobresueldos Financiados con Recursos Externos. CU-CAJ 2008-007 y 008. (REF. CU-507, 606, 607 y 667-2008).

11. Propuesta de acuerdo presentada por el M. Joaquín Jiménez, en relación con FUNDEPREDI. REF. CU-009-2009
12. Nota de la Comisión Ad-Hoc sobre propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación. REF. CU-103-2009
13. Oficio suscrito por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica en la que envía criterio sobre el recurso de apelación interpuesto por la MBA. Katia Chacón Bejarano. REF. CU. 579-2008. (Continuación)
14. Nota suscrita por la Dra. Nidia Lobo, Directora Sistema de Estudios de Posgrado, referente a la propuesta de “La internacionalización en la UNED, Propuesta de Plan de Acción”. REF. CU. 513-2007
15. Visita de la Directora Sistema de Estudios de Posgrado, para exponer el informe sobre temas claves del SEP, en función de una gestión académica y administrativa que permita los estándares de calidad y excelencia académica y el uso racional de los recursos. Propuesta con respecto al informe realizado por la Dra. Lizette Brenes, referente a las gestiones realizadas para normalizar la situación del SEP. REF. CU-383-2008; CU. CPDOyA-2007-039
16. Análisis sobre la visita de los miembros del Consejo Universitario a la Contraloría General de la República.
17. Análisis sobre lo planteado por el señor Rector en oficio R-277-08, referente a recurso de revocatoria. REF. CU. 349-2008
18. Nota de la Rectoría, sobre informe estrategia de POA y Acciones estratégicas de la Vicerrectoría de Investigación y Propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, sobre la investigación en las unidades académicas de la Universidad. REF. CU. 111-2008 y REF. CU. 104-2008
19. Propuesta de acuerdo presentada por don Ramiro Porras, sobre los trámites de resolución de apelaciones en cualquier instancia universitaria. REF. CU-358-2008
20. Propuesta presentada por el TEUNED, sobre Reforma Integral al Reglamento Electoral de la UNED. REF. CU-410-2003 y CU-351-2008
21. Propuesta de acuerdo de la MED. Marlene Víquez, para dar prioridad en la agenda en la redacción y comunicación de los acuerdos que versan sobre recursos administrativos. REF. CU-182-2008
22. Análisis del acuerdo tomado en sesión No. 1907-2008, Art. IV, inciso 13), sobre solicitud del Dr. Paul Rueda, Coordinador de la Maestría en Derecho

- Constitucional, para aprobar un descuento del 30% de matrícula en grupos mayores a 25 personas de la Asamblea Legislativa.
23. Definición de una política de ascenso profesional de los funcionarios en la Universidad.
 24. Nota suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe Oficina Jurídica, sobre criterio para incluir en agenda la interpretación auténtica del artículo 23 del Estatuto de Personal y su transitorio. REF. CU. 445-2007
 25. Análisis de las mociones del III Congreso Universitario. REF. CU-239-2007
 26. Informe realizado por la Comisión coordinada por el MSc. Oscar Bonilla, sobre el uso de los biocombustibles. REF. CU. 504-2008
 27. Visita del MSc. José Luis Torres, Dr. Luis Fdo. Díaz y el Lic. Roberto Román para que informen sobre el estado de avance en acciones para preparar a la UNED con frecuencias de radio y televisión.
 28. Visita de la Dra. Katya Calderón para presentar un informe sobre las actividades que ha realizado la Vicerrectoría de Investigación en los primeros seis meses de gestión. REF. CU. 569-2008.
 29. Oficio suscrito por el M.Sc. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que emite criterio sobre los Proyectos de Ley “Reforma del Artículo 143 y adición del Artículo 143 BIS del Código Municipal, Ley N. 7794 del 30 de Abril de 1998”, Expediente N.16.723 y “Derogatoria de los Artículos 142 y 143 del Código Municipal Ley 7794 de 30 de abril de 1998, y reforma del Inciso F) del Artículo 5 de la Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) N. 4716 del 9 de Febrero de 1971, Expediente N. 16761.” REF. CU. 665-2008.
 30. Propuesta presentada por los señores MBA. Eduardo Castillo y M.Ed. Joaquín Jiménez, referente a legalidad de la elección del sector estudiantil en la integración de la Asamblea Universitaria Representativa. REF. CU-004-2009
 31. Resultado del concurso interno para la selección del Director de Asuntos Estudiantiles, nota de apoyo de la FEUNED y nota de algunos Administradores de Centros Universitarios, solicitando que se declare desierto el concurso. REF. CU. 428-2007, 651 y 674-2008
 32. Nota de la Escuela Ciencias de la Educación, en relación con el proyecto de Ley de Subvención Estatal de Pago de Salarios del Personal Docente y Administrativo de Instituciones de Enseñanza”, expediente No. 16.578. REF. CU-017-2009
 33. Análisis de la estructura organizacional de la Oficina Jurídica.

34. Visita de la Dra. Vilma Peña, con la finalidad de que exponga el informe sobre las actividades de acción social desarrolladas por la Dirección de Extensión Universitaria, en el año 2008. REF. CU- 027-2009
35. Nota de la Oficina Jurídica en relación con la viabilidad legal de realizar sesiones virtuales del Consejo de Centros Universitarios por medio de los sitios de Videoconferencia. REF. CU-065-2009
36. Propuesta de modificación al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 1964-2009, Art. IV, inciso 1) en relación con acuerdos paralelos relativos al tema de presupuesto.
37. Propuesta de la MBA. Heidy Rosales en relación con propuesta de Lineamientos para la Consolidación de la Oficina de Recursos. REF. CU-085-2009
38. Propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Viquez, referente al FEES. REF. CU-098-2009
39. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, sobre análisis del MBA. Luis Fdo. Barboza, Director de Centros Universitarios, sobre la aplicación del "Reglamento Tutor Residente de la Zona". CU.CPDEyCU-2007-046

V. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

1. Propuesta de Reglamento para el Fondo Solidario Estudiantil y nota de la FEUNED, apoyando este fondo. CU. CPDEyCU-2008-042 y REF. CU-650-2008.
2. Solicitudes en relación con el Reglamento del Fondo FEUNED y Propuesta de modificación al Reglamento Fondo FEUNED y el dictamen de minoría presentado por el Vice-Presidente de la FEUNED. CU.CPDE y CU-2008-011 y 012
3. Propuesta para la aprobación de la definición de Centro Universitario y sub-sedes. CU. CPDEyCU-2007-034
4. Análisis de la solicitud de otorgar beca de estímulo al estudiantado que obtiene medallas de oro, plata y bronce en las Olimpiadas Costarricenses de Matemáticas. CU. CPDEyCU-2007-035

5. Propuesta de acuerdo para el Reglamento de las Juntas de Gestión. CU. CPDEyCU-2007-038
6. Programación de tutorías en materias con un alto grado de dificultad y que actualmente no se programan por no alcanzar el número de estudiantes mínimo requerido. CU. CPDEyCU-2007-039
7. Análisis referente a los cursos o programas de estudios que incorporan la tecnología. CU.CPDEyCU-2007-041
8. Situación detectada sobre una omisión en el registro de la normativa de evaluación de la Universidad. CU. CPDEyCU-2008-019
9. Análisis sobre los aspectos que impiden a los estudiantes graduarse oportunamente. CU.CPDEyCU-2008-029
10. Propuesta con respecto al acuerdo sobre la oferta bienal y oferta real. CU.CPDEyCU-2008-036
11. Propuesta de modificación al Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. CU.CPDEyCU-2008-049
12. Propuesta de horario de trabajo de la Defensoría de los Estudiantes. CU.CPDEyCU-2009-013

VI. DICTAMENES DE LA COMISION PLAN PRESUPUESTO

1. Análisis sobre el Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de marzo del 2008, Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de junio del 2008, Plan Presupuesto 2008, copia de nota del CPPI sobre la Evaluación del Plan Operativo Anual y su vinculación con el presupuesto institucional I semestre 2008. CU.CPP-2008-039
2. Autorización para aprobar modificación mensual al POA-Presupuesto del ejercicio vigente. CU.CPP-2008-066.
3. Estudio de costos de los cursos especializados, cursos de investigación y de los trabajos finales de graduación en la UNED, periodo 2005-2007 y el estudio de costos de la oferta de las asignaturas del Sistema de Estudio de Posgrado del SEP. CU.CPP-2008-065.
4. Informe de Labores de los años 2006, 2007 y 2008 del Centro de Idiomas. CU-CPP-2009-007

VII. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

1. Modificación al Reglamento de Pago de Gastos de Viaje y Transporte Estudiantil. CU.CPDOyA-2008-013
2. Propuesta sobre el Centro Universitario de Quepos. CU.CPDOyA-2008-031
3. Evaluación de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones. CU. CPDOyA-2008-017
4. Desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal. CU. CPDOyA-2007-043
5. Dictámenes de las Comisiones de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo y Políticas de Desarrollo Estudiantil, relacionados con las variables que definen el monto de los aranceles en la Universidad. CU.CPDOyA-2008-028 y CPDEyCU-2008-034
6. Análisis de los nombramientos interinos y recargo de funciones. CU.CPDOyA-2009-001
7. Informe Final presentado por el Lic. José E. Calderón en su gestión como Auditor Interno. CU.CPDOyA-2009-002
8. Informe de labores de la Comisión de Carrera Profesional, periodo noviembre 2007 a noviembre 2008. CU.CPDOyA 2009-004

VIII. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

1. Interpretación sobre el concepto de la investigación y su relación con el Reglamento para Contratación de Académicos Jubilados. CU. CPDA. 2007-026 y 031
2. Propuesta de incremento de tarifas para la elaboración de material didáctico y otros. CU. CPDA-2007-064
3. Solicitud para prever en el Plan Presupuesto el fortalecimiento de varios laboratorios de ciencias. CU. CPDA-2008-027
4. Solicitud presentada por APROFUNED sobre Evaluación del Desempeño de los profesores. CU-CPDA-2008-056.

5. Informe del estado de acuerdos pendientes de la Comisión según acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 1938-2008, Art. III, inciso 4). CU-CPDA-2008-057
6. Propuesta presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, titulada “Políticas y Lineamientos para la Producción de los Materiales Didácticos”. CU.CPDA-2009-008

IX. DICTAMENES DE LA COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

1. Reformas y recomendaciones al Estatuto de Personal y al Reglamento del Tribunal Electoral de la UNED. CU-CAJ 2008-014.
2. Procedimiento a seguir para los casos de la abstención y la recusación. CU-CAJ 2008-015.
3. Propuesta en relación con la amonestación escrita en la UNED. CU-CAJ 2008-016.

II. APROBACION ACTA No. 1971-2009

MBA. RODRIGO ARIAS: Comenzamos conociendo el acta de la sesión 1971-2009 del día 2 de abril del 2009, si hubiera observaciones de fondo, si no hay se da por aprobada el Acta 1971-2009.

* * *

Se aprueba el Acta No. 1971-2009 con modificaciones de forma.

* * *

III. CORRESPONDENCIA E INFORMES DEL SR. RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

CORRESPONDENCIA

1. Observaciones a la propuesta del Reglamento de Capacitación y Formación, enviadas por los señores: MSc. Ida Fallas, Directora Escuela Ciencias de la Educación; Gustavo Naranjo Chacón; Víctor Eduardo Jiménez Serrano; Javier Alpizar Artavia; MED. Karla Salguero Moya, Centro de Investigación y Evaluación Institucional; Dra. Nidia Lobo Solera, Directora del Sistema de Estudios de Posgrado; Romy Acuña Ramírez; Rocío Chaves Jiménez, Encargada Programa Institucional para la Equidad de Género; Xinia Cerdas Araya, Coordinadora del CECED a.i.; Junta Directiva de AFAUNED; Licda. Rocío Chaves; Dra. Jenny Seas; Vicerrectoría de Investigación y el Programa de Relaciones Externas; Licda. Rosa María Vindas, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Coordinadora del Consejo Asesor de Becas y Capacitación.

Se conocen las observaciones enviadas por los funcionarios, en relación con la propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación (REFS. CU-123, 124, 125, 126, 127, 128, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 145, 147 y 148-2009), enviado a consulta en la sesión 1968-2009, Art. III, inciso 3).

MBA. RODRIGO ARIAS: Pasamos a ver correspondencia. La primera parte de correspondencia son las observaciones recibidas en relación con la consulta que se hizo al nuevo Reglamento Capacitación y Formación para funcionarios de la UNED, hay bastantes, incluso ahora agregamos la de Rocío Chaves.

¿Quién las va a ver?, usted Heidy, como usted coordinó aquel proceso del reglamento, tiene la palabra.

MBA. HEIDY ROSALES: Me parecen sumamente valiosas todas las observaciones que se dieron sobre el reglamento.

Unas muy importantes de diferentes sectores, hay otras que se contradicen entre ellas y sobre todo una muy importante que es hasta la conformación del COBI, en este caso el Consejo de Becas Institucional, donde si hay mucha divergencia entre quién debe estar presente representando en ese Consejo de Becas Institucional.

Hay una nota aquí que hace un comentario muy general, que es la del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, donde plantea la necesidad de que dado de que este Consejo solicitó una investigación de mecanismo ¿Cuáles son los mecanismos de articulación que vienen ejecutando entre las diferentes dependencias?, cuando vimos la liquidación, donde está el CECED, el PASE,

Recursos Humanos, las escuelas, ellos están haciendo una investigación y aquí ella recomienda que esa investigación puede dar puntos valiosos para este análisis del reglamento.

Me parece que ahí en esa articulación también nos vendría a ayudar y apoyar en lo que es esa conformación del COBI, de cómo debe de ser todas estas relaciones y ella lo que plantea es esperar que se tome en cuenta, aquí dice que en junio de este año va a terminar la investigación que sería dos meses. Ella lo que plantea es que se valore, de esperar esos dos meses de contar con esa investigación para que sea tomada en todo este análisis.

Hay suficientes comentarios, creo que el tiempo, no sé en cuanto tiempo se tomará este análisis de todas estas observaciones, pero si ella hace esa petición de que se tome en cuenta la investigación y que va a terminar en junio.

Yo quería resaltarla entre todos los comentarios, que ya son puntos específicos en cada uno de los artículos, pero sí esperar esa evaluación. Quería que lo tomaran en cuenta.

Ya quién coordina, si lo habíamos trabajado una Comisión que yo coordinaba, no sé si en este caso se mantienen los mismos miembros, porque después como fueron unas individuales otra por grupo, hasta el mismo Consejo Asesor de Becas lo que había propuesto en la versión que nosotros iniciamos.

Ahora más bien ellos mismos se contradicen hacer otro grupo de persona que están representando, ahí en esa Comisión habría que comenzar a llamar para que muchas veces uno en un documento no expresa todo sino comenzar a llamar a todos los grupos para poderlos captar todo lo que están planteando y después si hay que tomar una decisión, creo que ahí entraríamos a tomar porque cada uno tiene una posición muy diferente a lo que se quiere.

MBA. RODRIGO ARIAS: ¿Quiénes formaban esa Comisión?

MBA. HEIDY ROSALES: Estábamos don Eduardo, Marlene, Joaquín, usted don Rodrigo, doña Marcela y doña Rosa y esta servidora que estaba coordinándola.

Ahí también, creo que por correo hicimos varias aclaraciones, en la nota que aquí doña Rosa plantea individualmente, ella como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, donde daba a entender que nosotros habíamos trabajado apresuradamente el documento.

Esta servidora le hizo una aclaración por correo, de que la Comisión lo trabajó intensivamente en reuniones casi semanales, pero sin ningún afán de terminarlo porque estábamos y ella daba ahí entender que estábamos fuera de la legalidad, yo le aclaré que al detectarse ese problema, fue presentado por la Comisión por mi persona como coordinadora de la Comisión en representación de la Comisión

ante el Plenario para aclarar el punto y que presiones de legalidad no tenemos, eso sí se lo deje claro.

Doña Ana Myriam también hizo su aclaración en lo que a ella le corresponde, que si el acuerdo fue comunicado, primero yo como verlo presentado y el Consejo que lo tomó y aclaro y doña Ana Myriam que es la responsable de comunicar los acuerdos, también fue comunicado a doña Rosa como Jefe de Recursos Humanos y como Coordinadora del Consejo Asesor de Becas, según entendí en su comunicado, pues no ha sido todavía del conocimiento de doña Rosa del Consejo Asesor de Becas, que lo iba apenas a presentar, pero si ese acuerdo fue tomado desde finales de noviembre del año pasado, en el mes de noviembre del año pasado, problemas de tiempo no es que tenemos, eso sí quería dejarlo claro.

Y ahora por eso yo quería resaltar lo que manifestaba doña Karla, Jefe del CIEI donde la investigación que están realizando, pues sería un insumo importante, pero tiene un tiempo todavía pendiente dos meses que se puede ir trabajando y esperar.

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que hay que mantener la Comisión para que procese la gran cantidad de observaciones que se recibían en esta oportunidad, la cual me alegra mucho, demuestra que es un tema de interés para la comunidad y que han leído la propuesta de reglamento y se han atrevido hacer sugerencias, que no tienen porque coincidir, pero son los diferentes puntos de vista que ahora deben de ser procesados por la Comisión para atraer una nueva propuesta a este Consejo.

Me gustaría ver, no sé si aquí Ana Myriam o pidiéndole ayuda a alguien del CPPI o de algún lado, cómo ordenar o clasificar todas las observaciones que se recibieron, porque como dice Heidy son a veces contradictorias, como en un esquema matricial poderlas poner artículo por artículo, pero se va a hacer muy largo, me parece, pero no importa ahí ustedes verán de qué forma se organiza.

Pensaba que la Comisión debe hacer un primer trabajo en procesar todo esto, pero que sería conveniente invitar a un encuentro a todas las personas que enviaron observaciones para discutir sus puntos de vista antes de que la Comisión termine con el dictamen definitivo acá, pues nosotros finalmente tendremos que dilucidar aquí las diferencias y tomar una decisión nos corresponde. Pero dar esa oportunidad a la gente que envió propuestas, para que la Comisión lo valore y finalmente traerlo acá.

Creo que mientras hacemos todo este proceso se van esos dos meses que Karla pide y lo que ellos al final entreguen de ese proceso que están concluyendo sirve para valorar integralmente el documento, antes de que entre de nuevo al Plenario.

No me gustaría atrasarlo ahora porque es un tema que ya tiene mucho tiempo atrás y se ha cambiado el reglamento y otro reglamento y ahora está ese, veamos

que es un tema tan sensible que genera esta cantidad de reacciones de la comunidad. Pero usted sigue coordinando Heidy.

MBA. HEIDY ROSALES: Agradezco muchísimo a don Ramiro por su sugerencia, creo que mucho como lo plantea don Ramiro, lo trabajamos en la Comisión, teníamos las dos propuestas que contábamos y en la tercera columna íbamos con lo que íbamos sacando de Comisión, lo que iba ya concretando la Comisión.

Quisiera, no sé si el Consejo va a solicitarle a alguien que haga esta integración en un solo documento, pero sí, tal vez por mi formación.

MBA. RODRIGO ARIAS: La Comisión se encarga de eso.

MBA. HEIDY ROSALES: A mí me gustaría hacerlo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Está bien.

MBA. HEIDY ROSALES: En realidad, de todas maneras yo iría a leer cada una de las observaciones, tengo todo digital y tendría que analizarlo una por una para traer aquí una posición y un análisis porque a mí me tocaría exponerlo y si me gustaría empezar desde el inicio para poder estar empapada de todo y yo con mucho gusto.

MBA. RODRIGO ARIAS: Aceptado.

MBA. HEIDY ROSALES: Yo con mucho gusto haría todo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Aceptado su ofrecimiento.

MED. MARLENE VIQUEZ: Quiero agregar por un lado es el hecho de que este tema de lo que tiene que ver con formación, capacitación del Reglamento de Becas es muy importante para la universidad, ha sido uno de los temas precisamente que don Ramiro ha insistido, en el sentido de que si se tiene una estrategia de formación y capacitación y además de sustitución del personal, que eso es importante.

El otro es, que a raíz de esta consulta que se hizo, yo remití un correo de doña Jenny Seas lo cual me pareció pertinente, lo que me llamó la atención es que cada uno está mirando desde la función que está ejerciendo, entonces como ellos desde el programa de Informática Educativa, que está en proceso de autoevaluación o acreditación ya, quisieran tener también algunos lineamientos, que es lo que yo puedo deducir para que ellos puedan, supongo suplir las mejoras que tienen que hacer en sus programas.

Yo leí rápidamente algunos y efectivamente y algunas personas hicieron la observación, pero no logran concretar, otros no saben cómo hacerlo, porque yo

creo que también se trata de eso, pero están identificando algún problema en específico.

Me gustaría que, al menos en el caso concreto esta servidora que entró al Consejo desde el año 2000 pudiéramos hacer un cambio de la normativa en el reglamento de becas de tal manera que se ajuste más a los requerimientos de la universidad en este momento.

En el periodo 2000, 2005 se hizo un gran esfuerzo, don Juan Carlos Parreaguirre lideró ese proceso, ese fue el documento que aprobamos en su momento y que después se hizo la consulta, pero el Consejo no decidió al cual se refirió Heidy, el problema de legalidad que pudo haber causado.

En todo caso, la propuesta de Reglamento de Becas que nos envía el Consejo Asesor de Becas, ellos lo enviaron, uno le queda la duda de que si se hizo con base del 1989, o se hizo con base en la última propuesta que había elaborado el Consejo, o se hizo uno nuevo, ahí hay ciertas situaciones un poco difíciles.

Coincido con Heidy que al final el Consejo va a tener que tomar una decisión y eso es muy importante, porque uno si nota como una situación específica que se da entre la Secretaría del Consejo Asesor de Becas y en sí el Consejo Asesor de Becas.

Diría que es muy natural porque las personas se identifican mucho con el trabajo que están haciendo, detectan una serie de situaciones, y bueno son las que están canalizando las distintas acciones para la Dirección Financiera, el CECED etc.

Es importante que cuando analicemos esto, Heidy lo expresó bien, pero a mí sí me gustaría que también algunas otras personas, antes de ir al Taller que menciona don Rodrigo, podamos, si fuera posible mientras se está esperando a Karla o al CIEI para que concluya este estudio, es que las personas que se tomaron la molestia de mandar algún correo, o expresando su inquietud, cuando se analice ese punto se le llame y se les diga que es lo que creo que se le está poniendo atención, pero que también se les haga ver las diferentes perspectivas de ese punto y que tenemos que tomar una decisión. Porque no es solamente la de esa persona sino en relación con todo un proyecto integrado.

Si creo que también Heidy, no sé si por eso pedí la palabra, es que a la par o como consecuencia a esto y como está don Rodrigo, también como parte de la Comisión don Rodrigo, aprovechar la oportunidad para que se puedan definir algunos lineamientos en relación con la formación de los funcionarios de la institución, dado que no tenemos un plan del desarrollo del talento humano, en general para los próximos años.

Creo que al hacer esta renovación de la normativa, si sería conveniente que se definan algunos lineamientos para que la Oficina de Recursos Humanos en conjunto con el CECED, en conjunto con las escuelas etc., ya quede establecido

como algo claro, como una política del Consejo Universitario, que todas las acciones, o todas las actividades de capacitación y formación que se lleguen a establecer, el Consejo Asesor lo llegue a definir, pero es en consulta con las dependencias, o sea, que es el CECED, que es las escuelas, alguien tiene que unificar todos esos requerimientos y que no nos suceda lo que siempre se ha visto con los POA de cada año, que cada unidad pone las capacitaciones pero no se logra ver como un proyecto integral de la universidad.

Esa es una petición a ver si es posible que además de la revisión de la normativa, pienso que la Comisión podría brindar algunos lineamientos en ese sentido y que sea como parte de la política de cómo es que se debe visualizar la formación y la capacitación en los próximos años de funcionar eso.

PROF. RAMIRO PORRAS: Una observación general, derivada a este proceso, por experiencia propia hay una gran diferencia entre las aceptación de un reglamento general cuando tiene este tipo de respuesta a cuando se toma, sin que la gente lo haya conocido mucho o si que se haya interesado en responder. Los reglamentos más exitosos provienen de este tipo de discusión, o de consulta.

Los seis años que yo tengo de estar aquí es la ocasión en que más respuestas hay de la gente, por lo menos creo yo que es así; eso hace pensar que se ha madurado mucho, que hay interés en participar en estas cosas y que lo que salga de acá después de haber analizado ese trabajo que se va a hacer en Comisión, va a tener el mayor de los respaldos; porque aunque uno algunas de las propuestas no se haya tomado en cuenta, sabe que se ha sometido a discusión y análisis.

Pienso que este ejercicio que se ha hecho con este reglamento es muy importante seguirlo haciendo, promoverlo porque eso le da más respaldo a toda la normativa institucional.

MBA.RODRIGO ARIAS: Trasladamos para el trámite respectivo todas las observaciones de diferentes sectores de la universidad sobre el Reglamento de Capacitación y Formación a la Comisión Especial que el Consejo había nombrado para esos efectos. ¿Ponemos plazo? para que entreguen un informe al Consejo en un plazo de 3 meses; si no está terminado nos dice que no está terminado.

MBA. HEIDY ROSALES: Sí, dándole tiempo a Karla.

MBA. RODRIGO ARIAS: Por eso le puse 3 meses.

* * *

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 1)

Se conocen las observaciones enviadas por los funcionarios, en relación con la propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación (REFS. CU-123, 124, 125, 126, 127, 128, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 145, 147 y 148-2009), enviado a consulta en la sesión 1968-2009, Art. III, inciso 3).

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Especial que elaboró la propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación, las observaciones recibidas, con el fin de que las analicen y plantee al Consejo Universitario las reformas a la propuesta de Reglamento, en un plazo máximo de tres meses.

ACUERDO FIRME

* * *

2. Nota de la Asociación de Funcionarios Administrativos UNED, en relación con la terna para llenar las vacantes en la Comisión de Carrera Administrativa.

Se conoce nota de la Asociación de Funcionarios Administrativos UNED (REF.CU-141-2009, en relación con la terna para llenar las vacantes en la Comisión de Carrera Administrativa.

MBA. RODRIGO ARIAS: Esta es una nota de la Asociación de Funcionarios Administrativos de la UNED, que dice: "...solicitud hecha a AFAUNED para que nuestra Asociación proponga una terna para completar la Comisión de Carrera Administrativa me permito comunicarle el acuerdo de Junta Directiva..." y nos da los tres puestos, hay que escoger a uno de ellos, pero no podemos votar porque no estamos 6 miembros del Consejo, y todos los nombramientos es con seis votos, queda pendiente, no podemos votar, hay que escoger uno ellos presentan una terna y el Consejo escoge, la AFAUNED pone un miembro ¿pone cuántos?

MBA. HEIDY ROSALES: Esa es la duda.

LICDA. ANA MYRIAM SHING: A ellos como no hubo nadie, entonces se les solicitó a ellos que enviaran una terna.

MBA.RODRIGO ARIAS: ¿Cuántos puestos hay que nombrar?

LICDA. ANA MYRIAM SHING: Hay dos que vencen.

MBA. RODRIGO ARIAS: Entonces hay nombrar tres; de todas maneras tenemos que dejarlo pendiente para ver cómo está conformada la Comisión, que la Jurídica vea esa parte incluso, porque el mecanismo que está establecido es que la AFAUNED presente una terna para que el Consejo nombre un representante; por eso yo decía que de esa terna teníamos que nombrar uno, luego si hay dos puestos que son de la comunidad, digamos que la gente se postula, no sé como es, y no hay nadie el Consejo puede decidir tomar en cuenta los otros que están acá, pero es una decisión aparte de la que se origina en la terna que ellos tienen que presentar.

Pero, mejor revisemos todo ese procedimiento, antes de proceder con eso, habría tiempo la próxima semana, de todas formas hoy no podemos nombrar, por lo menos ahora.

* * *

Queda pendiente.

* * *

3. Nota de la Oficina Jurídica, referente al criterio sobre aplicación del período de prueba establecido en el Artículo 12 del Estatuto de personal a las jefaturas y direcciones.

Se conoce oficio O.J.2009-087 del 14 de abril del 2009 (REF. CU-142-2009), suscrito por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen solicitado en sesión 1969-2009, Art. IV, inciso 3), para que se aclare si se aplica el período de prueba establecido en el Artículo 12 del Estatuto de Personal a las jefaturas y direcciones, así como los alcances del período de nombramiento a plazo fijo por el período correspondiente, para la remoción antes de terminar dicho período, con base en lo que establece el Estatuto Orgánico de la Universidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tenemos el oficio de la Oficina Jurídica en el que Celín nos aclara cómo entender el período de prueba en la UNED para jefes y directores debido a la duda que surgió al respecto aquí hace algunas semanas, al cumplirse un año de funciones de una jefatura de la universidad donde conocimos una evaluación que el Vicerrector respectivo presentaba aquí, y donde surgió la inquietud sobre el periodo de prueba que rige para jefes y directores.

En resumen, dice don Celín, *“No existe norma expresa en la normativa de la UNED que sujete a período de prueba el nombramiento de los jefes y directores de las unidades académicas y administrativas.”*

Que sin embargo es aplicable el acuerdo del Consejo del año 2002 *“...de tal suerte que la Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos un mes antes de cumplimiento del año de nombramiento “para efectos de retroalimentación”.*

Lo cual yo no entiendo que sea para efectos de aplicar una posible destitución dentro del período de prueba es distinto.

Después nos dice Celín que *“El artículo 12 del Estatuto de Personal...”*, como todos sabemos *“...regula el período de prueba...”*. que es de un año para todos los funcionarios de la UNED, excepto los que están regulado por el Estatuto Orgánico, como los jefes y directores, porque el período de prueba es un requisito para obtener la propiedad y que la propiedad por definición dice es permanente e indefinida, mientras que el nombramiento de los jefes y directores es aún plazo determinado.

Además señala lo que sabemos, que el Estatuto de Personal de todas formas se remite a una acción que finalmente es del Rector, quien no tiene esa posibilidad con los jefes y directores.

Sabemos que los jefes y directores por la reforma que habíamos hecho nosotros al terminar.

* * *

Al ser las diez con veinte minutos ingresa a la Sala de Sesiones del Consejo Universitario el Lic. José Miguel Alfaro.

* * *

MBA. RODRIGO ARIAS: El derecho en propiedad en otro puesto no en el de jefe y directores cuando terminen su período completo.

Luego dice *“La remoción de jefes y directores solo la puede acordar el Consejo Universitario mediante la mayoría calificada...”*, como todos sabemos.

Y que *“el artículo 35 del Estatuto Orgánico debe ser interpretado en armonía con el artículo 192 de la Constitución Política.”*, que es el punto 4 que lo deje de último.

El punto 4 de las conclusiones de don Celín dice: que *“Los directores y jefes tienen el derecho de estabilidad en el puesto durante el período de su*

nombramiento...”, lo cual se deriva de una interpretación de lo que establece el artículo 192 de nuestra Constitución Política y la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional.

En conclusión, cuando nombramos un jefe o director de acuerdo con este dictamen, no hay período de prueba se nombra con estabilidad digámoslo así por el período de su nombramiento y en cualquier momento a partir del primer día o hasta el día antes de que termine su período, sólo se puede remover acudiendo al proceso normal de despido de cualquier funcionario de la institución, con el debido proceso, con la justa causa, la justa causa puede ser la ineficiencia desde luego.

¿Algo que Elizabeth nos quiera adicionar?

Por cierto Elizabeth Baquero viene hoy por primera vez al Consejo Universitario, ella es asesora del Oficina Jurídica de la universidad.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: También es importante destacar aparte de la justa causa el debido procedimiento, el debido proceso, si bien es cierto pareciera que por el período que se han nombrados son inamovibles, aún así también no es tan cierto porque en cualquier momento el Consejo Universitario puede pedirle cuentas, pues remover al funcionario o al jefe.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero estamos supeditados nada más a uno de los motivos que así interpretan como justa causa para el despido.

LIC. ELIZABETH BAQUERO: Como una justa causa, exactamente.

MBA. RODRIGO ARIAS: Y no aplica absolutamente ningún período de prueba.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: No aplica.

MBA. RODRIGO ARIAS: A una semana de entrar un jefe nos damos cuenta de que no que nos equivocamos y que era inapropiado para el puesto, tenemos que buscar cómo comete un error de justa causa para poderlo despedir, porque puede suceder una situación de esas, o hay que aguantárselo los cuatro o seis años.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: Además la justa causa tiene que ser debidamente comprobada.

MBA. RODRIGO ARIAS: ¿Y hay posibilidades de establecer un período de prueba en un nombramiento que es a plazo fijo?, modificando normativa obviamente, o es imposible por alguna otra norma superior.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: Tal como está redactado en el Estatuto de Personal.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero cambiando el Estatuto.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: Cambiando el Estatuto sí podría ser, si se agregara, lo hablo en el sentido de cualquier otro funcionario, cualquier funcionario que no sea directivo ni jefe, si se agregara aquí en el Estatuto, cualquier funcionario que ingrese aunque no esté optando por la propiedad, que entre en un período de prueba de un año perfectamente se le podría aplicar, como está redactado en el artículo 12, solamente está refiriéndose a los funcionarios que están en ascenso, traslado en propiedad o que están optando por la propiedad.

En el caso de la jefaturas como lo establece la misma Constitución Política en el artículo 192, si entraría ahí en contradicción, puesto que aquí lo que prevalece es la estabilidad en el puesto y ya no se está nombrando por un período de un año ni por plazos más cortos sino se está nombrando por periodos de cuatro años, seis años, entonces ahí es un poco más complicado y entraría en contradicción con otras normas de rango constitucional.

MED. MARLENE VIQUEZ: Dos cosas. Me parece que es importante para que no haya más interpretaciones en otros momentos, que esto desgasta.

Dada esta consulta que se le hizo a la Oficina Jurídica este Consejo Universitario tome un acuerdo para que se informe a la comunidad universitaria, que conozca esto, de que el período de prueba que en la UNED, porque así está establecido en el artículo 12 es para adquirir una propiedad, adquirir la estabilidad laboral digamos, como siempre la he entendido yo, estabilidad de quedarse en propiedad.

Segundo, y justificarlo en los términos que hace un momento don Rodrigo lo expresó, lo dijo como un resumen, pero ese debería de ser informar a la comunidad nacional de esto, para que no haya interpretaciones equivocadas con respecto al artículo 12.

Lo otro que me parece importante es algo que el Consejo Universitario cuando hizo la modificación del artículo VI del Estatuto de Personal e introdujo el inciso h), que es que pueden la persona que concluye un período de nombramiento a plazo fijo en alguna de las jefaturas o direcciones, tiene la opción de incorporarse a una plaza profesional, eso está bien, pero nosotros lo analizamos y lo discutimos en esa misma sesión se estableció la importancia de lo que es la evaluación del desempeño anual.

Me parece que el Consejo Universitario a la par de este comunicado que debe hacerse a la comunidad en general, en particular a la Oficina de Recursos Humanos, a las jefaturas que tengan claro, que el artículo 12 solamente es aplicable para cuando la persona va a adquirir propiedad.

Pero si es importante que todos los funcionarios de la UNED están sujetos a una evaluación anual de desempeño y en ese sentido, yo soy del criterio, de que no sé a quién elevarlo, pero en aquel momento el Consejo Universitario le solicitó a la

Vicerrectoría de Planificación que en conjunto con el CIEI elaboraran los instrumentos y la forma el procedimiento de evaluar.

Hay dos tipos de evaluaciones, una es al final de la gestión que lo pide la Ley de Control Interno, esa es una; otra es la evaluación del desempeño de las jefaturas anualmente igual que todos los funcionarios, obviamente que ese instrumento tiene que ser diseñado particularmente frente a qué, frente a lo que ha aprobado el Consejo, frente a las políticas, por no es lo mismo un instrumento de evaluación del desempeño de un Encargado de Cátedra o de un Profesor en relación con una jefatura, son funciones, tienen funciones distintas.

Si me parece, vuelvo a insistir, que la Vicerrectoría de Planificación, que son los que tienen las metas definidas anualmente y el cumplimiento de lo que se compromete las jefaturas y las direcciones. A la par con el CIEI que tiene personas que pueden elaborar los instrumentos y en conjunto con las Oficina de Recursos Humanos, elaboren esos instrumentos de evaluación del desempeño.

Aquí se ha realizado un esfuerzo por la evaluación del desempeño los tutores, pero no ha hecho un esfuerzo sobre la evaluación del desempeño y las jefaturas y los mandos medios y los distintos funcionarios.

Creo que eso es importante que se haga, precisamente porque eso permite monitorear el cumplimiento de las metas en relación con lo que se propone anualmente la jefatura o la dependencia de realizar; al final todas las dependencias hacen un informe anual desde gestión y es el que suma luego para que se elabore el informe de la Rectoría, pero esos instrumentos se tienen que hacer, alguien tiene que tomar el informe de las personas que están en las jefatura y traducir eso para ver si se cumplió, establecer criterios de gestión y pueden incorporar otros constructos que le permitan a la universidad decir si la persona está siguiendo las políticas que se están haciendo, si tiene una buena comunicación con el personal, todo lo que debe ser, yo digo que natural, porque no es que esté establecido natural en una administración que está promoviendo un ambiente laboral adecuado, el estímulo a los funcionarios etc., pero además el control y el seguimiento de las acciones.

Quería proponer esas dos cosas haber si es posible, no sé cuánto tiempo nos hemos llevado, pero yo sé que son años, como cinco o seis años de que no se cumple esa situación.

Y no es con una actitud punitiva, sino que es más bien con el propósito de decirle a la persona, porque yo creo que la persona tiene derecho también a saber si lo está haciendo bien o lo está haciendo mal, para que corrija, para que se retroalimente y es parte del expediente que se va teniendo de la persona. Me parece que eso es sano que se haga.

MBA. RODRIGO ARIAS: La práctica se vino a menos cuando no tuvo efectos, y es que aquí tenemos que buscar que si hay una evaluación negativa tenga efectos.

Recuerden que hubo una situación de una evaluación sumamente negativa de una jefatura al concluirse el período de un año y simple y sencillamente no procedió hacer nada, mejor no digo quién aquí, ya no está en la UNED está pensionado.

A partir de ahí eso se vino a menos, porque para qué hacer una evaluación tan rigurosa de las propuestas de la persona en la jefatura que iba a asumir y se determinó en un informe objetivo de la Vicerrectoría de Planificación, las muchas deficiencias que se tenían en el ejercicio de una jefatura para que simplemente aquí se tomara nota.

Entonces, está bien lo que dice doña Marlene, pero si es como dice incluso el acuerdo "*para efectos de retroalimentación*", creo que nosotros tenemos que avanzar a que tenga otro tipo de defectos, y por eso mi consulta a Elizabeth hace un rato.

Entiendo y acepto lo que dice Celín en relación con el análisis legal en el marco de la normativa que nos rige hoy en día, pero podemos modificar esa normativa para que haya un período de prueba, o tenemos que aceptar al jefe, aunque al día siguiente de contratado nos damos cuenta que era una equivocación, tenemos que aguantarlo seis años, sólo por justa causa, pero es que la justa causa es más difícil cuando pueden ser otro tipo de razones de imprudencia, de torpeza, de comportamientos, de cositas que le dejan ver a uno, que no es apropiada la persona en el desempeño del puesto y sin embargo está amarrado de manos para actuar, y eso desde el Consejo Universitario, creo que nos tiene que preocupar, pero sobre todo preocupa a la administración.

Como ha quedado claro en este mismo dictamen, son puestos sobre el que el Rector no puede hacer nada, no lo nombra el Rector, a veces se nombra incluso contra el criterio del Rector, como ha sucedido en alguna oportunidad aquí, pero resulta que tiene que aguantárselo por el período completo, aunque no esté cumpliendo con algunas de las expectativas del puesto, y no quiero hablar de ningún en particular, es de una situación que puede presentarse perfectamente.

Como les decía, me parece que el dictamen de Celín es muy claro, es contundente, tenemos que acogerlo como tal, lo incorporamos a carpetas públicas para que todo mundo lo conozca bien en la universidad, pero creo que eso no es suficiente para lo que la universidad necesita.

Al menos si el Consejo no quiere, yo voy a ver con la Jurídica, que posibilidad legal tenemos de hacer un cambio en el Estatuto de Personal y si es necesario una propuesta de cambio al Estatuto Orgánico, para que existe período de prueba también con jefes y directores, lo mínimo tiene que haber período de prueba del año como está en el Estatuto de Personal o de tres meses como está en el código

de trabajo, pero de alguna manera creo que tiene que haber una forma de reaccionar después de que se asigna un puesto; porque en un concurso hay muchas variables que juegan.

Además los concursos que se llevan adelante en el Consejo Universitario ninguno de nosotros es especialista en entrevistas y en valorar detalles, y sin embargo somos los que tenemos al final que votar y escoger a uno de los candidatos que participó en un concurso respectivo.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Creo que esto es una muy buena oportunidad para analizar todo el proceso, la universidad ya tiene más de 30 años, tiene mucha experiencia acumulada.

Siento que hay cosas que me parece a mí vistas desde afuera que son como híbridos. Por ejemplo, a mí no me parece que el Consejo tenga que nombrar gente administración.

MBA. RODRIGO ARIAS: Siempre lo he dicho.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: ¿Por qué? Precisamente por eso, porque no se tienen los elementos.

Después, creo que una cosa es promover a alguien que ya se conoce en la universidad que nombrar alguien que viene de afuera.

MBA. RODRIGO ARIAS: También es diferente.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Es diferente.

Por otro lado, me pongo en los zapatos del que viene de afuera, el que viene de afuera dice –yo voy a concursar, tengo que presentar un programa, me van a evaluar sobre ese programa y estoy quemando mis naves porque dentro de cuatro, cinco o seis años me quedo sin trabajo-.

Ese es un dilema digamos que está presente en toda institución pública, lo acabamos de ver con el Gerente del Banco Nacional, que después de doce años la directiva considera que ya es hora de cambiar.

En la empresa privada los criterios son muy distintos, el que sirve se queda para toda la eternidad, y el que no sirve se ve cómo desde el primer momento se sustituye, se elimina o se cambia de puesto.

Creo que aquí hay varias cosas, no es sólo el período de prueba, primero creo que tenemos que tener muy claro que el Consejo fija políticas y la Administración es la administración.

Segundo, creo que es muy importante definir que son funcionarios de confianza, porque el funcionario de confianza puede ser hasta el chofer del Rector, no necesariamente el funcionario de confianza es un director etc., puede ser que haya directores que necesiten ser funcionarios de confianza y otros no; pero creo que el funcionario de confianza tiene que ser en una institución pública del libre remoción, o sea en el momento en que se pierda la confianza tiene que irse, y lo digo yo dijéramos por mi propia experiencia personal.

Yo siempre entendí, que un Vicepresidente de la República tiene como elemento esencial tener confianza mutua y reciproca con el Presidente; o sea en el momento en que el Presidente pierde la confianza en uno, hasta luego, y aquí no hay nada personal.

Lo mismo al revés, y en eso no puede decir –a no, es que yo estoy nombrado por cuatro años-, no, nada, por el elemento de confianza es fundamental.

Por ejemplo, imagine si uno pierde digamos, si la UNED tuviera avión, y el Rector va en el avión y pierde confianza en el piloto, tiene que pasar por el debido proceso, es decir, no se puede volver a montar en el avión, Entonces, resulta que es importante definir ¿qué es un funcionario de confianza?

Luego, hay otra cosa que me a mí personalmente me parece que habría que meditar ¿por qué las jefaturas tienen que tener plazo fijo?, si la función es permanente.

Entonces, a mí me parece que si se nombra a alguien para una jefatura, que es un programa permanente de la universidad, es un nombramiento permanente, si en algún momento esa persona no sirve, entonces entra el debido proceso y se quita.

Ahora, en los casos de jefatura o dirección o puestos de responsabilidad, las justas causas tiene que reflejar naturaleza de servicio, es decir, si nosotros entendemos por justa causa, que solo si llega tarde todos los días y que si falta mucho y no dice, hace abandono de trabajo o incurre en alguna de las sanciones que el Estatuto o la legislación laboral establece; creo que en los cargos de mando y jefatura debe haber otros criterios, en cuanto a la idoneidad que se configuren como justa causa.

Si resulta que de repente yo soy el director del departamento de publicaciones de la imprenta y por un accidente quedo daltónico, ya no funciona porque no puedo ver la combinación de colores, entonces no puede ser una cosa así de justa causa.

Lo otro, que me parece muy importante, es que me parece que hay un problema con las evaluaciones, porque una evaluación tiene que partir de un criterio que sea medible y pesable; es decir si yo quiero perder peso yo quiero saber en qué peso estoy hoy, para ver si dentro de quince días perdí o gané peso.

Y me parece que los criterios de evaluación, por lo menos las cosas que se han mencionado aquí, no dejan de ser subjetivos ¿qué es una relación adecuada con el personal?, hay para todos los gustos, ¿qué es que no tiene visión de la misión que tiene que cumplir?, porque aquí hablemos claro, puede ser que una persona asuma un cargo de dirección y entra con el bisturí porque se da cuenta de que necesita reformar; por supuesto que no va a tener una relación adecuada con el personal que creó el problema, o que la persona se encuentra de repente que hay cosas que hay que innovar porque ya pasaron, entonces los conservadores siempre van a decir que esa persona está destruyendo la institución.

Por eso yo creo que debiéramos tener parámetros objetivos de evaluación, y que se le pueda establecer, usted cuando arranca esta es la situación que encuentra y así vamos a medir su gestión y se va a medir con criterios, objetivos, que sean yo diría hasta graficables.

Por ejemplo, me acuerdo una vez un ilustre costarricense que asumió la Presidencia Ejecutiva del Banco Centroamericano, que estaba en ese momento con un déficit tremendo estaba prácticamente quebrado y termina su gestión con un superávit histórico, a pero como le tocaba otro país –váyase para su casa- y que venga un señor que no sabía nada del Banco, que era un muy buen canciller de la república, pero no necesariamente tiene que ser un buen presidente de banco, pero a mí me toca funcionó y entonces a la persona que había sacado de la quiebra del banco y lo debía pasado a tener un superávit, ya se le venció su período y tiene que venir otro, aunque no sepa nada, porque le toca otro país. Creo que igual pasa con cualquier institución pública.

Creo que nosotros debemos ver sobre todo cómo se cumple con los propósitos de la institución, es decir, que tanta fidelidad hay a la camiseta, y luego dentro de eso establecer por un lado los criterios de idoneidad que se puedan evaluar y por otro lado también la estabilidad en el puesto, son cosas que se juntan, porque incluso una persona que realmente vale si sabe que entra a una institución donde en cualquier momento lo despide, no concurso sencillamente, y entonces se nos puede llenar puestos con gente que no es tan idónea como se pudiera atraer si hubiera una cosa más objetiva.

Por eso es que yo creo que tal vez esta experiencia que hemos vivido en este caso nos pueda ayudar para hacer un trabajo, incluso ver cómo funciona esto en otras universidades y en otras instituciones para tomar ideas y ver que se puede hacer.

Incluso, también hay otras circunstancia, en estos momentos en que la Rectoría está venciendo su período y que ya tiene que haber un cambio de Rector, la experiencia acumulada del Rector saliente puede ayudar a resolver una situación que haga más fácil la gestión de la próxima persona que asuma la Rectoría.

Entonces, creo que es un momento oportuno porque la experiencia de don Rodrigo ¿cuántos años son de calvario?

MBA. RODRIGO ARIAS: Ya casi diez.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Bueno ahí hay una experiencia acumulada muy valiosa.

MBA. RODRIGO ARIAS: Y cinco de vicerrector.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Para decir, bueno, en la estructura administrativa estas cosas debieran tomarse en cuenta etc. Gracias.

PROF. RAMIRO PORRAS: Este es un tema que necesariamente tenemos que tomarlo muy serio, coincido con don Rodrigo en que hay cosas que se pueden variar.

Pienso que en el Estatuto de Personal y no meternos con el Estatuto Orgánico que está siendo fila tantas reformas que esta llega en el puesto número 35 y no lo vamos a hacer nunca, pero en el Estatuto de Personal sí, coincido, es más, pienso ahora, tal vez hacer una sugerencia, hay cosas se lo que ha hablado acá que yo no he compartido nunca.

Tal vez de lo que dijo don José Miguel y don Rodrigo; mi experiencia en la Universidad de Costa Rica, tardaron 30 años en poder deshacerse de malos jefes, 30 años, hasta que no cambió la normativa y dijo es a plazo definido a plazo fijo.

Vieran como se sentía los rectores de turno cuando decían ya fulano se pensionó que dicha, porque tiene un puesto por vida en un lugar donde no se hacía nada, esa es la otra cara de la moneda.

En los casos de la jefaturas seis años es un buen término, lo digo por experiencia, porque no se trata ni de un puesto político ni un puesto de confianza, se trata más bien de un puesto, voy a ponerle una connotación que no me gusta “un puesto técnico” es decir quien asume la función en Recursos Humanos tiene que ser una persona que conozca del asunto y quien asuma una función en Registro tiene que ser una persona que conozca del asunto, hay que escogerlo muy bien, pero hay que independizarlo de los períodos de rector, esa es mi opinión, contraria a la de ustedes.

La razón es muy simple, viéndolo desde la otra cara de la moneda y también por experiencia propia, el rector puede decir esta persona no me conviene porque simplemente no voto por él en las elecciones, me paso a mí. Pienso que eso hay que dar un tiempo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Le pasó en la UCR.

PROF. RAMIRO PORRAS: Sí en la UCR, aclaro.

Pienso que independizar y que sea el Consejo el que nombre esas personas, es positivo, no porque sea la mejor de las opciones, sino porque es la menos mala.

Porque se trata de nombrar a alguien que técnicamente pueda cumplir con una labor y que quede independiente de quien está de turno en la rectoría o en la vicerrectoría, y esto le ha dado, también lo conozco muy bien, le da una continuidad a una labor.

Creo que el problema no está ahí, el problema está en que nosotros en este momento no tenemos una normativa, no para hablar de un período de prueba, tal vez el error nuestro es pensar en un período de prueba, si no en esos procesos de evaluación que dice doña Marlene, que tenga en uno de los artículos del Estatuto de Personal, la posibilidad de que si esa evaluación sale negativa el Consejo tenga toda la potestad de decirle –bueno hasta aquí-.

Digamos que si nosotros logramos establecer que al final de su primer año y al final de la mitad de su gestión hay evaluaciones que puedan ser contundentes para decirle –hasta aquí usted llegó-, a mí me parece que eso es positivo y hay que agregarlo, porque si no entiendo a don Rodrigo, como nos quitamos encima a alguien que no ha cometido digamos un error para llevarlo en un proceso, o bien cuáles son las definiciones que debemos tener nosotros para que la incompetencia o la imprudencia, dijo don Rodrigo, sean causales para decirle -usted ya no nos sirve-.

Pero si lo veo yo en función de que debe ser del Consejo Universitario, se debe mantener esos períodos, pero que haya posibilidades de moción al año y a los tres años digamos; porque si ya a los tres años no dijimos nada, pues ya hay que tenerlo, si el primer año no dijimos nada, pues dejémoslo hasta los tres haber si lo aguantamos hasta mitad de período.

Yo no sé si es factible y la pregunta de don Rodrigo es válida para la Oficina Jurídica, si es factible hacer una reforma del Estatuto de Personal que nos permita tener dos momentos, la evaluación anual que ya existe, pero dos momentos en que esa evaluación pueda llevar a la remoción de la persona porque incumple con las características que nosotros solicitamos para eso.

Pienso que hay que hacer un cambio en el Estatuto de Personal, no en el Estatuto Orgánico, no hablar de período de prueba, sino más bien para esos casos específicos dejar bien establecido en que momentos la evaluación puede ser significativa para continuar o no continuar.

Luego, mantener esa idea de cargos que no estén dentro de la connotación de funcionarios de confianza o funcionarios de índole política.

Que el plazo fijo se mantenga con estas restricciones y que luego tomemos parámetros objetivos que se puedan medir adecuadamente para decir -este funcionario es bueno o es malo para la institución-.

Son las cosas que quería decir, en la mayor parte coincido con ustedes, yo coincido con don Rodrigo, en que hay que hacer cambios en esto; pero no coincido en el tiempo y en los períodos en que deben estar estas personas para independizarlos, que me parece que es sano, independizarlos del propio vaivén político, lo voy a decir con ese nombre, del vaivén político.

Cuando una persona por a ó b razones, voy a poner un caso contrario al que puso don José Miguel; que pasa si en momento lo que está haciendo uno de estos jefes, favorece una gestión de un rector que no es el adecuado para la institución y más bien esas personas de confianza son las que se prestan para amparar una gestión que no está bien, más bien la parte técnica, desligarlo de parte política, a mí me parece sano y lo digo por experiencia propia, yo lo viví, viví el cambio, a mí me nombraron, don Fernando Durán tuvo, pienso que una buena visión cuando me nombró a mí, resulta que fue en el momento en que me podía nombrar vitalicio en la Oficina de Registro y él dijo "lo nombro por dos años", y después vino el cambio y me nombraron por seis años más.

A lo que quiero llegar es que es muy importante tener un balance entre esas cosas para no llegar a extremos que luego también nos podemos lamentar precisamente por lo contrario que ahora nos preocupa.

MED. MARLENE VIQUEZ: Lo que quiero expresar es lo siguiente. Informarle a don José Miguel Alfaro que la experiencia de los puestos permanentes ya eso lo tuvimos en la UNED. Precisamente debido a eso fue que el Consejo Universitario en su momento y la Asamblea Universitaria modificaron el Estatuto Orgánico para que se hicieran a plazo fijo y se dijo puestos académicos por cuatro años, puestos administrativos por seis años. Ya hay un sentir.

Yo diría que de los treinta años como diría don José Miguel la mitad de la vida laboral de la UNED se dijo que tenía que ser básicamente en forma indefinida. La experiencia no fue muy positiva y de ahí que más bien se hizo un cambio y digamos que la otra mitad ha sido con nombramientos a plazo fijo.

Eso es muy importante porque quizá don José Miguel no sabe que ya nosotros esa historia la vivimos y habían puestos a perpetun y la persona sabía que no la podían mover hasta que se fueran o jubilaran y las oficinas no avanzaban y ahí el asunto es complicado.

El otro asunto que yo quería también expresar es que esto no se pude modificar a nivel del Consejo Universitario porque el Estatuto Orgánico en el artículo 35 es muy claro y el artículo 25 también establece plazos. Si se pueden incluir asuntos creo yo de evaluación del desempeño en el contexto del Consejo Universitario.

La otra cuestión que quería mencionar es que yo no coincido que los puestos de la Universidad sean puestos de confianza. Eso puede existir en la Administración pública y en otro nivel. Pero en la Universidad no existen puestos de confianza.

Igual que don Ramiro considero que esas oficinas, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Contratación Administrativa, la Dirección Financiera etc. son técnicos y no pueden ser nombrados por procesos como puestos de confianza.

Recuerdo que acá cuando se le nombró a Yirlania, la actual jefe de Contratación Administrativa, le expresé a ella “Yirlania en estos momentos precisamente con toda la renovación que hizo la Contraloría de legislación, esos puestos no son puestos de confianza, son puestos realmente que son importantes y que tienen que demostrar la mayor transparencia en los procesos que llevan a cabo.

El otro aspecto es que me parece que el punto central que debe mostrar la Universidad es que cuenta con procesos de selección y de reclutamiento transparentes donde las personas entran precisamente porque se les está valorando sus calidades profesionales, su experiencia, su idoneidad.

Creo que aquí en esto voy a informar que yo me senté a conversar con doña Lilliana Picado en relación con el proceso de reclutamiento y selección de personal. Porque yo lo expresé en una de las sesiones recientes que me parecía que había que revisar eso, había que revisar el proceso para ver de qué manera podíamos garantizarnos que las personas que fueran seleccionadas son las que realmente podrían llevar a cabo la gestión en el plazo de cuatro o seis años.

Esto lo hice también porque creo que es importante que las personas comprueben que aquí en la UNED no existe la dedocracia sino que hay un proceso que realmente las personas que están han sido valoradas bajo esos criterios.

Ella me decía “doña Marlene el punto central acá es que el Consejo Universitario nunca me ha pedido dentro de todo el proceso de selección del personal de Jefes y Directores un perfil psicológico de la persona” yo le pregunté: “¿qué significa eso?” y me dijo: “nosotros hacemos la prueba psicológica indicando un porcentaje determinado” pero una cosa es el resultado que es lo que yo interpreté de sus palabras y otra es el perfil psicológico.

En ese sentido lo que yo le pude interpretar a ella es que si nosotros hubiéramos interpretado como un criterio más el perfil psicológico nos daríamos cuenta de ciertas cualidades que tiene la persona de esa condición de que son imprudentes o que actúan rápidamente, o impetuosos, de la personalidad, y que eso es importante porque le indican a uno cual es el perfil psicológico.

También una oportunidad Lilliana nos había dicho que era importante considerar los antecedentes de la personal. O sea, la persona presenta el curriculum, presenta los atestados pero la Universidad no está solicitando el referente. O sea, como se comportó esa persona en otras instancias o en otras oficinas u organizaciones donde laboró. Yo creo que estuvimos presentes todos los miembros internos en esa conversación y son esas consideraciones.

Me parece que esto no es solamente de que tan cercano están las personas de la Administración, actualmente existe una ley de control interno y esa ley es muy clara. Establece responsabilidades para todas las partes. Imagínense ustedes por ejemplo una ley de control interno contra puestos de confianza. No tiene sentido. Cuando las personas tienen que responder precisamente por lo que están haciendo.

Lo que quiero indicar en esto es que suena muy mal en una universidad que hayan puestos de confianza. Sinceramente me parece que eso suena muy mal y más en una universidad pública. Puede haberlo en la universidad privada pero no comparto ese criterio y tampoco comparto el criterio de que hay puestos que deben ser seleccionados por la Administración.

Yo creo que si hay una normativa clara, hay una normativa que es lo que está regulando todo el quehacer institucional ante una duda se hace la consulta a la instancia que debe interpretar la normal pero las personas tienen que actuar de acuerdo a la normativa. Lo que me parece es que existe un vacío en esta universidad sobre indicadores de gestión, indicadores de gestión tanto en el área académica como indicadores de gestión para cada una de las jefaturas.

Ahí si coincido con don José Miguel cuando se refirió al punto que él mencionó como un problema con las evaluaciones. En eso yo coincido plenamente y sé que tiene toda la razón. Por eso fue que me preocupó la última evaluación que se trajo aquí de la jefatura de Recursos Humanos porque ahí no hay una evaluación de gestión.

Ahí hay un vacío, no hay indicadores que se le hayan dicho. Ese acuerdo del Consejo Universitario del año 2002 es muy claro. Dice que el Consejo tiene que definir indicadores o por lo menos algunos lineamientos con relación a qué se va a evaluar.

Creo que si el Consejo va a evaluar a una persona y también la remueve tiene el derecho de decirle a la persona “nosotros queremos saber que usted centre se atención en estos puntos” y evaluarla en función de esos lineamientos. La persona no sabe que tiene que hacer si nadie le dice nada y eso es lo que yo considero que se hace. Al final la persona viene acá, quizá en los plazos. Por ejemplo un profesor tutor viene y recibe la inducción de parte de la Cátedra y ahí va a aprendiendo pero también esperaríamos ese tratamiento para todas las personas que se postulen para una jefatura o una dirección. No basta con decir “este es el Estatuto Orgánico, esta es la normativa” yo creo que merecen al inducción y merecen saber hacia dónde va la Universidad y que es lo que se quiere hacer.

Yo creo que el Estatuto de Personal es sumamente claro. Quizá a veces le queremos dar otro sentido al Estatuto de Personal y en este debo decir que soy defensora de las garantías sociales que ha tenido Costa Rica y sus garantías laborales. Creo que el artículo 81 del Código de Trabajo establece en el último inciso y otras que pueden ser consideradas.

Esta Asamblea Universitaria el que tiene la UNED desde el año 2000 solicitó a este Consejo Universitario una propuesta de modificación del Estatuto Orgánico a ver si se tenían que hacer revisiones. No hemos sido nosotros en este sentido consecuentes con esa solicitud de la Asamblea y al día de hoy las reformas que se han hecho en el Estatuto Orgánico.

A nadie le he preocupado por ejemplo el capítulo de régimen de enseñanza. Ahí si hablan de términos que ya no incluyen muchas de las acciones que en la parte de enseñanza se están haciendo. También hay propuestas para modificar todo lo que tiene que ver con la parte estudiantil y se han hecho esfuerzos en ese sentido.

El pecado nuestro es que actuamos por situaciones especiales nada más. Yo creo que ahí es donde está el pecado de la subjetividad. Seamos claros, para mi nada es objetivo, a final de cuentas se actúa frente a una situación muy específica. Pero déjenme decirles que los casi diez años que he estado aquí, tal vez don Rodrigo mencionó un caso, pero de todos los nombramientos que se han hecho el asunto no está mal. No quiere decir eso que todo lo hagamos bien. También somos personas y nos podemos equivocar, pero necesitamos los insumos.

Cuando yo hablaba del expediente de la persona es que la Universidad realmente tiene que mostrar que a la persona se le hizo la evaluación, se le dieron las indicaciones, que no las acató. Es un proceso o un seguimiento pero para eso se requieren indicadores. La persona tiene derecho a saber contra qué lo van a evaluar, contra que van a evaluar su gestión.

Yo insisto en que en la misma sesión donde se aprobó la inclusión del inciso h que le permite a la persona después de cumplir el plazo para el cual fue nombrado es que se hagan los periodos de evaluación. Y no estamos hablando de evaluación al final de la gestión, estamos hablando de evaluaciones anuales. Lo que sucede es que no se ha hecho nada de eso. No se ha puesto atención a lo que es la evaluación del desempeño, al seguimiento y al final las personas se dan cuenta de esas debilidades que existen en la Universidad.

Con esto lo que quiero decir es que la forma en la que lo ponen de que no puede ser que la Universidad tenga que aguantarse a una persona porque no la podemos quitar no lo creo. Yo creo que lo que tenemos que hacer es revisar el proceso de selección y reclutamiento. Ver donde están nuestras debilidades porque las debemos tener y ver que otros criterios debemos introducir en ese proceso para podernos garantizar que la persona seleccionada es la indicada, que de todos los que se postularon era la mejor. ¿Qué nos podemos equivocar? Déjenme decirles que desde que existe la estadística somos seres humanos y nos podemos equivocar.

El punto central es que la persona si debe saber que se le está evaluando anualmente y que no es un concurso de popularidad. La universidad tiene propósitos, metas y objetivos que debe cumplir y anualmente están en el POA. Ahí

se aprueba presupuesto contra cumplimiento de metas y objetivos pero si no hacemos coincidir metas con objetivos y el presupuesto, y eso en relación con las grandes políticas, objetivos y acciones entonces no estamos siendo coherentes en ese sentido.

En esto quiero ser muy vehemente, no puede ser que una institución como es una universidad pública que forma profesionales, que es la que está enseñando sobre diferentes áreas de la vida nacional y del comportamiento de las personas forma profesionales no de el ejemplo al interior. Todavía la universidad durante todo este tiempo no hemos podido establecer ese tipo de instrumentos. Hemos centrado la atención únicamente en ciertos funcionarios que yo al final digo: “¿porqué centran solo la atención en los profesores tutores?” cuando aquí el profesor-tutor es el último eslabón. Nada más cuando va a dar la tutoría. Esto se trata de evaluar todos los procesos desde que entra hasta el final.

MBA. EDUARDO CASTILLO: Voy a indicar aquí una posición un poco diferente a la que han tenido los compañeros. Es una tesis que yo toda la vida he manejado y es que desde mi punto de vista los puestos administrativos deben ser permanentes y los puestos académicos por periodos. Y esto hablando de una institución de educación.

Entiendo que parte de las razones que han definido los puestos administrativos por periodos han sido por la misma limitación de poderse quitar a jefaturas que no son de buen desempeño y para mí lo que debería existir en todas estas organizaciones es una evaluación del desempeño que permita remover aquellas jefaturas que no están cumpliendo a cabalidad con su trabajo.

O sea, se tendrían que definir unos instrumentos para determinar la idoneidad en su permanencia en el puesto de estas personas. Sin embargo, siento que aún de esta forma se está resolviendo el problema a medias. Veamos el caso, quiero indicarlo, que tenemos ahora una jefatura que ya está por segundo periodo y por normativa está con alguna limitación para poderse nombrar un tercer periodo y si está haciendo bien su trabajo ¿cuál es el problema de que siga en su nombramiento?

Sin embargo, si esa misma jefatura en su primer periodo no hubiera ejercido bien su trabajo le garantizo que le segundo periodo no habría sido nombrada. Entonces, ese es uno de los grandes dilemas que para mí estas instituciones hemos resuelto. Es una tesis que yo toda la vida he manejado y la seguiré defendiendo siempre como administrador de empresas que soy de que para mí los puestos administrativos deben ser permanentes y que la persona se pueda mantener en el puesto siempre y cuando mantenga la idoneidad de su permanencia.

Estoy totalmente convencido de que debe ser por periodos porque en la académica viene el enriquecimiento y el desarrollo de la razón de ser de una

institución de este tipo que es netamente docente o académica. Este es mi criterio al respecto.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Yo creo que el debate una de las cosas que me deja claro es que el tema es un tema bien complejo y que hay que analizarlo desde muchos ordenes. Lo que yo voy a decir puede ser que incluso no sea bien recibido pero yo creo que estamos tomando un hilo de una madeja.

Empezamos por el periodo de prueba pero en el fondo estamos frente a un planteamiento de la concepción misma de la organización universitaria porque por ejemplo el argumento de que el Consejo debe hacer nombramientos porque si no los hace el Consejo puede ser que la Administración haga nombramientos complacientes de gente en puestos que tienen que tener independencia, entonces debieran ser funcionarios del Consejo. Funcionarios del Consejo y los mecanismos de evaluación los debiera manejar el Consejo.

Porque fíjense esto. Yo soy el rector y hago un nombramiento complaciente y nombro a mi mamá en un puesto clave de la universidad para controlarla. El Consejo no tiene confianza en ese nombramiento. Porque yo digo que una cosa es tener funcionarios de confianza y otra es tener funcionarios de desconfianza. Ese nombramiento no produce confianza porque el rector lo está manejando.

Entonces la solución que tenemos en la normativa actual es que el nombramiento lo hace el Consejo pero igual el Rector maneja los mecanismos de evaluación si quiere porque es la Administración la que hace la evaluación.

Lo que quiero decir es que el Consejo no tiene instrumentos propios para hacer la evaluación. Nosotros no tenemos funcionarios que dependan del Consejo para hacer un trabajo de evaluación entonces esto es porque yo siento que de alguna manera el mecanismo de organización de la Universidad tiene elementos híbridos que a la hora de las verdades crujen.

Por ejemplo en una institución donde había problemas de criterios y algunas corruptelas se tomó la decisión de que la junta directiva dejara de manejar cierto tipo de acuerdos que eran propiamente acuerdos administrativos. Esa solución puede ser buena o puede ser mala pero lo que hace es que si usted tiene la responsabilidad y usted tiene los recursos y usted nos los maneja bien usted va a ser sancionado. Yo creo que hay una situación incómoda.

Incluso el otro día don Rodrigo decía “no, la solución es que cuando hay un nombramiento de esos haya un mecanismo paralelo para hacerle bypass a la persona incomoda” eso tampoco es bueno. No es bueno porque crea estática.

Entonces, si la Administración está a cargo de la Rectoría y la parte académica en cuanto al manejo es de la Rectoría, yo prefiero tener un solo funcionario con una sola cabeza que el Consejo pueda en un momento dado responsabilizar de lo que está pasando en el departamento tal porque tiene todos los hilos para controlarlos.

Ahora, si se llega a la conclusión de que dentro del aparato institucional ciertas funciones deben tener independencia de la Rectoría entonces debieran ser funcionarios del Consejo, de libre nombramiento y remoción del Consejo y de evaluación por el Consejo. Lo que pasa es que eso crea un estado dentro del otro estado y entonces se da otra situación.

A mí me pasó en la administración muchas veces que de repente un funcionario me decía “usted no me manda a mí, usted no me puede dar órdenes” porque pertenecía a otra dependencia.

Entonces, las situaciones de manejo de una institución son necesariamente complejas. En este momento nosotros tenemos una normativa que si la analizamos objetivamente puede ser que de N nombramientos los problemáticos hayan sido menos del 1% pero si son el 80% es otra cosa.

A lo que quiero llegar es que me parece que una institución de 30 años, la situación que vive el país, la situación que vive el mundo amerita hacer un análisis de fondo en donde puede ser que al final del cuento lleguemos a la conclusión de que el mecanismo que está funcionando es el mejor o el menos malo como decía don Ramiro pero que sea ya con un discernimiento que tome en cuenta todas las cosas porque lo que ocurre es que si nosotros asumimos una posición creo que debemos ser consecuentes de la A a la Z.

Por ejemplo yo encuentro una debilidad en nombramientos que hace el Consejo cuyo desempeño el Consejo no tiene los resortes para poderlos manejar propiamente evaluándolo porque la evaluación está en la Administración.

El Consejo me nombra a mí en un departamento pero ya el Consejo no puede hacer nada más porque no tiene los mecanismos ni los instrumentos más que dentro de un año esperar una evaluación, o aguantarme hasta el final y si la evaluación la hace la Rectoría y yo no tengo confianza en la relación que tiene la Rectoría con esa dependencia pues tampoco voy a tener confianza en la evaluación.

Entonces si el Consejo nombra el mismo Consejo debería tener los resortes para hacer las evaluaciones.

MED. MARLENE VIQUEZ: Yo lo estoy interpretando por eso hablé de la Ley de Control Interno. Actualmente si la Asamblea Universitaria quiere cambiar la normativa y ponerla de otra forma yo no tengo ningún problema, la Asamblea lo decide. Lo que si tengo muy claro es que si actualmente la normativa indica que el Consejo nombra y remueve por justa causa esos jefes y esos directores tienen que hacer rendición de cuentas ante el Consejo Universitario.

Igual como nosotros que somos nombrados por la comunidad universitaria tenemos que hacer rendición de cuentas. Igual que lo hace el señor Rector cada

años que tienen que ir a hacer rendición de cuentas ante la Asamblea Universitaria.

Lo que estoy tratando de decirles es que nuestro Estatuto de Personal en los artículos 10 y 112 establece muy bien cuáles son los rangos que hay de la parte disciplinaria y ahí se indica una situación específica es que las personas interpreten que solamente van a actuar en función de lo que dice la Rectoría, van a actuar en función de lo que les dice el Jefe inmediato y así seguidamente.

Pero esas jefaturas por ser nombradas por el Consejo Universitario tienen que hacer rendición de cuentas ante el Consejo Universitario. ¿Qué quiero decir con esto? Que cuando nosotros indicamos la evaluación anual en aquel entonces lo hicimos en el entendido de que se elaboraran instrumentos. Nunca he perdido las perspectivas de que es función de la responsabilidad de esas personas y de la responsabilidad que tiene también el Consejo Universitario al nombrarlas.

Si la Asamblea Universitaria quiere modificar el Estatuto Orgánico y de quitarle esa función al Consejo será una decisión de la Asamblea Universitaria pero en este momento lo que está es otra situación. Ahora, que no hayan querido hacer esos instrumentos yo pregunto ¿porqué no se quieren hacer? Porque siempre se busca el último eslabón cuando los problemas a veces están en otro nivel.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO. Es que yo creo doña Marlene que está mal planteada la cosa. Lo digo con toda sinceridad. Si el Consejo Universitario quería que se establecieran mecanismo de evaluación para que el Consejo pudiera cumplir con sus funciones es al Consejo al que le compete hacer esos instrumentos.

Yo creo que no se justifica que nosotros digamos que en el 2002 el Consejo pidió que se hiciera una cosa y no se ha hecho. Perdón, no se ha hecho, el Consejo incumplió una función de in vigilando que es poner plazos y sacar la tarea porque ahí es donde nosotros vemos esa incongruencia.

Es decir, yo siento que si hay un funcionario que responde al Consejo Universitario, este Consejo tiene que ejercer el cuidado del buen padre de familia de la función de ese funcionario. Por ejemplo, la Auditoría es un caso muy curioso, la Auditoría es un funcionario que en parte sigue los lineamientos de la Contraloría, en parte es Auditoría incluso del Consejo pero dijéramos que podemos decir que el Auditor responde al Consejo en una serie de cosas entonces de repente a mi no me gusta como se está desempeñando la Auditoría entonces yo creo que hay que establecer alguna claridad y alguna normativa, lo propongo y se aprueba. ¿Quién va a hacer eso? ¿Lo va a hacer el Auditor que es el que va a ser controlado? ¿O lo va a hacer la Rectoría que tiene cien mil otras cosas que hacer?

Lo que pasa es que esto es una de las debilidades intrínsecas de un cuerpo colegiado que no tiene aparato administrativo propio porque tampoco le vamos a

decir a doña Ana Myriam que la próxima sesión nos traiga el proyecto de reglamento.

Lo que quiero es señalar que si vamos a hacer una evaluación del tema tenemos que hacerlo completo y que tal vez es un momento oportuno porque va a haber cambio de Rectoría que la experiencia acumulada del Rector y la experiencia acumulada del Consejo. Porque de verdad yo siento que lo que nos pasa a nosotros como Consejo es que la misma dinámica de los acontecimientos hace que una serie de cosas simplemente se van quedando y cuando nos acordamos es cinco años después.

Pero eso es una debilidad funcional del Consejo Universitario, incluso hay organizaciones públicas o privadas que normalmente lo que hacen al inicio de cada sesión es ver uno por uno la lista de asuntos pendientes y ver cuales están atrasados y cuáles no y tomar decisiones antes de entrar en el orden del día. Porque eso le pasa a uno hasta con la agenda personal. A veces uno anota en la agenda un asunto que al no darle control pasan seis meses y continúa en la agenda.

Además hay otra cosa. Creo que también somos costarricenses y una de las cosas que nos pasan como costarricenses y yo creo que no es agradable es que a la larga uno tiende a poner los problemas al final de la agenda porque no es agradable entrarle a los conflictos. Eso nos pasa y siempre hay una razón, que el proyecto se quedó en el carro etc. y eso es muy tico. A nosotros no nos gusta enfrentar situaciones desagradables.

Hay países donde las cosas se dicen, por ejemplo los españoles a las cosas le dicen el nombre por su nombre. Les voy a contar una anécdota. Un día que entramos a una tasca en Madrid y mi hija menor entró de primero, había mucha gente y ella dijo “agarren la mesa”. Ella llegó y se sentó y le dijo al salonero “¿me puedo sentar en la mesa?” y le dice el salonero “aquí nadie se sienta en las mesas, se sienta en las sillas”. Ellos llaman a las cosas por su nombre.

MBA. RODRIGO ARIAS: Cuando entramos a conocer el dictamen de don Celín yo dije que obviamente dentro del marco legal actual como lo analiza aquí el Jefe de la Oficina Jurídica, no hay periodo de prueba para jefes y directores. Lo que planteo es que revisemos la normativa que nos rige en la Universidad, Estatuto de Personal en primera instancia y si es necesario Estatuto Orgánico para establecer el periodo de prueba para jefes y directores. Eso fue lo que yo dije al inicio de este asunto.

Dije que analizáramos la posibilidad doña Marlene. Yo no sé porque usted ha estado tan en contra de que se pueda incorporar una normativa que puede ser Estatuto Orgánico o puede ser Estatuto de Personal para establecer eso. Yo creo que es prudente para la Administración.

Obviamente como dice don José Miguel el tema ha trascendido. Si hay periodo o no hay periodo de prueba, si se puede hacer o no se puede hacer algo con una jefatura que uno podría decir que no está llenando las aspiraciones del puesto para la universidad y que resulta a que si nos limitamos a que tiene que haber debido proceso y solamente causales de despido de acuerdo con el Código de Trabajo entonces quedamos muy reducidos para poder actuar. Y eso ha traído a colación muchos otros temas interesantes y que giran alrededor de los nombramientos, de las posibilidades de actuar con los nombramientos, de la exigencia de resultados y de todo lo que ustedes han mencionado. En relación con lo cual quisiera hacer algunos comentarios porque me parece que también es importante al menos para efectos de actas desde mi punto de vista.

Se mencionó aquí por ejemplo sobre puestos de confianza. Tienen que haber puestos de confianza aunque seamos una universidad pública. Eso no es malo por sí. Un puesto de confianza pese que no es malo. Pero resulta que aquí el Rector llega, y a propósito de que estamos en el proceso de elección de Rector, y solo puede proponer los Vicerrectores. Y ni siquiera los nombra el Rector. Resulta que el Consejo Universitario tiene derecho de veto sobre los nombres que el Rector propone para que ocupen las Rectorías.

El candidato a Vicerrector que el Rector plantea ante el Consejo Universitario tiene que ser nombrado en votación secreta y con al menos seis votos del Consejo Universitario. Y en un Consejo que como en la actualidad es de ocho miembros fácilmente tres se ponen de acuerdo y bloquean cualquier nombramiento de estos.

Una aclaración don José Miguel, cuando usted hablaba del bypass cuando no hay confianza en un puesto. Yo dije en aquella oportunidad que hay puestos con los que el Rector y ni siquiera el Vicerrector, tiene que tener una comunicación y una confianza completa y que si en algún momento se le impone un puesto que no es de confianza del Rector dije que tiene dos caminos. Uno el camino del bypass y dos renunciar. Porque no puede poner su vida en manos de otro con el que no tiene confianza. Eso fue lo que dije en aquella oportunidad, no es que promuevo el bypass pero que cuando no hay mas salida es lo que tiene que hacerse.

Mencioné cuales son dentro de la universidad algunos de esos puestos en mi criterio, como la Dirección Financiera, la Oficina de Tesorería, la Oficina de Recursos Humanos y cualquier persona puede decir que a su criterio son otras.

Nos decía don José Miguel que viéramos en otras universidades como son los procesos. Y también veamos en otras universidades cuantos puestos puede nombrar el Rector cuando llega. Son muchos más que en la UNED. En el Instituto Tecnológico el Rector llega y cambia una cantidad de puestos que dependen del Rector. En la UNA el Rector llega y cambia 13 puestos que están definidos. Y esto porque el Rector asume una responsabilidad con el país, con la Universidad de llevar adelante un programa, unas propuestas con base en las cuales fue elegido como Rector.

Y resulta que el primer inciso que tiene nuestro Estatuto Orgánico en cuanto a las funciones del Rector es velar por la buena marcha de la Universidad pero resulta que no lo puede cumplir quizá en algún momento porque tiene un puesto que no está siendo congruente con lo que el Rector ve o visualiza como lo que le corresponde para la buena marcha de la Universidad y no puede hacer nada. No puede porque la normativa, la posición del Consejo o un pedacito del Consejo incluso le impiden actuar para cumplir con esa primera responsabilidad que tiene con el país que es la de velar por la buena marcha de la Universidad.

Es que ese primer inciso muchas veces pasa desapercibido y nos ha traído aquí a muchísimas discusiones. Ese primer inciso le da al Rector un principio de oportunidad y no de legalidad en su funcionar dentro de la Universidad. Yo siempre he dicho pónganle límites a esa primera responsabilidad que asume el Rector, velar por la buena marcha de la Universidad y más bien si nosotros vinculamos esa primera obligación del Rector y la analizamos en el marco de lo que dice la Ley de Control Interno resulta que hay otras normativas que le impiden cumplir con esa primera responsabilidad que tiene el Rector, ahora que doña Marlene hablaba de la Ley de Control Interno.

Porque la Ley de Control Interno cuando se refiere a personal no se mete absolutamente para nada en los procesos de nombramiento. La Constitución Política lo que dice es que tiene que haber idoneidad de la persona en el puesto, no dice cual es el proceso para nombrarlo.

Recuerden que aquí tuvimos un caso sumamente amplio y discutido en el cual la discusión estaba a nivel constitucional en cuanto al proceso de nombramiento. Al final creo que todos nos convencimos de que la Constitución Política lo que hablaba era de idoneidad y que no chocaba absolutamente para nada la prerrogativa especial que le da el Estatuto Orgánico al Consejo Universitario de nombrar Jefes y Directores aún sin concurso.

Porque el establecimiento de mecanismo de un concurso con ciertos procedimientos para Jefes y Directores es una decisión de este Consejo Universitario aprobando un reglamento y un procedimiento, estableciendo de cierta forma una limitación en el ejercicio de una de sus potestades pero donde al final de todo ese procedimiento cuando se dan ciertas circunstancias dice que ese proceso vuelve al Consejo Universitario para que el Consejo Universitario resuelva que procede hacer si no se llenaron ciertas condiciones en el proceso.

Ahí es donde vuelve a reivindicar para sí la aplicación de una competencia que el Estatuto Orgánico le da y que es lo que nos llevó a aquella discusión muy larga con un caso. Donde la idoneidad estaba comprobada y toda la discusión fue por el procedimiento. Cuando se había cumplido con el procedimiento y se había llegado al punto final sin conformar terna.

Ahí lo que dice el proceso es que el Consejo Universitario decide un nombramiento de Jefe o Director y al decir eso lo que restablece es la potestad del Consejo Universitario de nombrar.

Como hace la Asamblea Legislativa cuando convoca a un puesto como el de la Contraloría General de la República hace un procedimiento por si no llega a un acuerdo puede escoger a cualquier otro ciudadano del país. Y quién dice que eso por naturaleza es malo si es una persona idónea. Ahí lo que tenemos que ver son resultados.

Recuerden y yo aquí lo he planteado en algunas oportunidades en el pasado en relación con estos acuerdos de contar con evaluaciones y conocerlas. Y siempre mi insistencia es que una evaluación que no da resultados no tiene sentido hacerla. Mencionados aquí han estado casos como el que en algún momento conocí de la Universidad de Puebla donde existe un mecanismo parecido al sistema de compromisos de gestión que tiene la Caja Costarricense del Seguro Social aquí en Costa Rica solo que los resultados no son iguales.

En el caso de Puebla, año a año los decanos o los directores tienen que ir a presentar una rendición de cuentas de conformidad con el compromiso de gestión. Si el órgano evaluador vota diciendo que no es satisfactoria ese mismo día la persona renuncia.

Siempre he dicho que aquí debemos avanzar hacia un sistema de rendición de cuentas con contratos de rendición de cuentas asimilando mucho a lo que es la experiencia de la Caja del Seguro Social, pero que la rendición de cuentas para que se convierta en un papel que queda guardado ahí en algún lado, no tiene absolutamente ningún sentido si no se puede actuar, más allá de si es un año, dos años o tres años don Ramiro, porque la función es permanente año con año.

Ahora bien, en ese camino lo que habría que establecer muy bien son las bases y las variables para llegar a tener un sistema de compromiso de gestión que sea realmente de evaluación de resultados y de rendición de cuentas que pueda tener consecuencias de esa naturaleza y a eso no hemos llegado, pero cualquier mecanismo de evaluación que tengamos nosotros acá tiene que llevar a que haya consecuencias cuando no es positivo y desde ese punto de vista en el análisis que al principio pedí, que la Oficina Jurídica haga de la normativa, tiene que incorporarse lo de idoneidad como un factor de evaluación que eventualmente dé lugar a condiciones para terminar un nombramiento de jefe o director.

Hacer eso no significa que uno está contra las garantías sociales doña Marlene, creo que todos los que estamos acá somos defensores, somos respetuosos, somos personas totalmente identificadas con la importancia y la defensa que debe darse a las garantías sociales en Costa Rica y lo hemos demostrado en diferentes momentos de nuestra vida en distintos lugares.

Pedir que eso exista dentro de la Universidad no atenta absolutamente desde ningún punto de vista con las prerrogativas que se derivan de las garantías sociales o del Código de Trabajo.

Tenemos que buscar por otro lado, ser responsables y actuar responsablemente cuando en un puesto determinado obteniendo los resultados que para esa buena marcha de la Universidad se requieren en la Institución y desde ese punto de vista entramos aquí a un punto que tiene que ver con funciones del Consejo Universitario y con acciones que se derivan de las interpretaciones de las funciones que le corresponden al Consejo Universitario y lo que da lugar es a acciones que una vez y otra, yo y también otros miembros del Consejo Universitario hemos dicho que es un reflejo de ciertos deseos de coadministración por parte del Consejo Universitario, pero sin asumir las responsabilidades de coadministrar, porque esa jefatura o esa dirección tiene como jefe inmediato al Vicerrector y luego al Rector, no al Consejo Universitario.

El Consejo Universitario no es jefe de ninguno de esos jefes o directores, sin embargo lo nombra y solamente el Consejo lo puede remover, entonces entramos a una figura muy enredada, muy compleja que cuando en un puesto en determinado no se están dando resultados satisfactorios, atenta contra la responsabilidad que sí tiene el Rector en su primer inciso que le asigna en sus funciones el Estatuto Orgánico como es la de velar por la buena marcha de la Universidad.

Eso es un panorama global en el que tenemos que analizar la solicitud que hice al principio de que veamos dentro de la normativa de la Universidad, de qué manera incorporamos la posibilidad de contar con periodo de prueba para jefes y directores y que ahora tendríamos que verlo en un panorama muchísimo más amplio, de cómo asegurarnos contar con las personas idóneas en esos puestos a lo largo del periodo y como se puede incorporar una evaluación específica de jefes y directores, pero que tenga consecuencias cuando no es positiva.

Sí me extraña lo que doña Marlene mencionaba sobre el proceso de reclutamiento y selección porque tendría que hablar con doña Liliana Picado para ver qué tipo de evaluación psicológica que es a la que ella se refiere porque está establecido una valoración psicométrica de las personas que participan para los puestos y no solamente en jefaturas y direcciones, es para todos.

En alguna oportunidad algún concurso de jefes y directores, yo planteé aquí un cuestionamiento en el sentido de que la evaluación psicométrica que nos entrega la Oficina de Recursos Humanos debería tener consecuencias en dos sentidos y no solamente en uno, actualmente solamente de una manera se toma en cuenta para un puntaje dentro de un total, pero mi planteamiento en aquella oportunidad es que también tenía que ser un factor de exclusión y actualmente no es un elemento de exclusión, en el sentido de que y eso tendría que verse técnicamente, quién en algunos de los aspectos de la evaluación psicométrica está por debajo de un nivel determinado que da fuera, entonces, que la evaluación psicométrica sirva

también para excluir y no únicamente para que ese elemento se sume con el otro, con el otro y con el otro y con todos los componentes de la evaluación para dar un número final que viene a sumarse en la nota del candidato.

¿Qué pasa si en alguno de esos componentes, la persona había salido sumamente bajo? Hay que analizarlos uno a uno y no siempre serán incluso iguales en cada concurso y yo no soy especialista en el campo para decir si más de un 10, más de un 5, o menos de un 7, es suficiente para excluir porque son muchos los elementos que se consideran dentro de cada uno de los componentes de la evaluación psicométrica que aquí a nosotros se nos entrega de manera resumida en los grandes componentes, pero cada uno de esos campitos que vemos en las columnas de la evaluación psicométrica se desdoble en una cantidad grande de elementos que se valoran.

Yo he dicho en alguna oportunidad con un caso en particular, que deberíamos nosotros de tomar en cuenta la evaluación psicométrica también con efectos de excluir a alguien de un concurso porque desde el punto de vista de esa evaluación, tenía una deficiencia tal que era suficiente para no tomarlo en cuenta en el concurso y si eso ya existe, no encuentro mucho sentido a lo que doña Marlene nos decía ahora del perfil psicológico, y cosas adicionales que hay que hacer.

Si yo creo que ya hay elementos en la evaluación como para aplicar por ese motivo, elementos de exclusión en un concurso determinado. Eso nada más lo quería decir como un comentario en relación con la alusión que se hace al proceso de reclutamiento y selección.

Creo que se tiene un muy buen proceso de reclutamiento y selección en la Universidad, lo que falta en el caso de jefaturas y direcciones, es que el Consejo Universitario, digo yo que más que desgastarse en procesos de entrevistas y evaluación de entrevistas y todo eso, si a uno le gusta está bien, a mí no me gusta participar en esos procesos sino ver los resultados finales porque creo que debe ser más técnicos y ninguno de nosotros es técnico en entrevistar y calificar respuestas, pero que deberíamos más bien buscar los mecanismos de aprovechar de mejor manera esos productos de las evaluaciones técnicas que de todas formas se hacen y que en la actualidad se convierte únicamente en un número que suma en una evaluación y que quizás deberíamos buscar cómo aprovecharlos de mejor forma.

En conclusión, toda esta larguísima pero creo que importante discusión, se abre con motivo del dictamen de don Celín Arce en cuanto a que para jefes y directores no hay periodo de prueba, que solo por justa causa se pueden remover y con el debido proceso que corresponde, y mi inquietud presentada a la representante de la Oficina Jurídica, para que si bien esta es la realidad actual la que contiene el dictamen de don Celín, valoremos los cambios que deben de hacerse en la normativa ya sea del Estatuto de Personal, de Reglamento, del Estatuto Orgánico inclusive, con el propósito de que haya algún mecanismo al menos de periodo de

prueba para jefes y directores que permita en un momento determinado a la Universidad proceder a cambiar a una jefatura o dirección que no está dando los resultados idóneos que la UNED necesita en esa área de su funcionamiento.

PROF. RAMIRO PORRAS: Creo que esto es un buen resumen de lo que hay que pedir ahora, en este momento nos interesa que la Oficina Jurídica nos diga algo en torno a este tema que fue el que suscito la discusión, pero la discusión misma es muy rica y no termina, porque incluso yo voy más allá de lo que tal vez vio don José Miguel y vimos ahora, que hay unos matices muy importantes de todo esto, pero yo voy más allá.

Hay algunos puntos que hoy tocamos que tienen que ver con la esencia misma de la democracia. Por ejemplo, pienso que lo de los Vicerrectores, si don Rodrigo pudiera firmar una propuesta de acuerdo para que los Vicerrectores los nombre el Rector sin que el Consejo Universitario intervenga por una razón muy simple, es el mínimo del personal de confianza con el que el Rector se mete en la aventura de llegar a manejar una Institución como esta.

Los Vicerrectores aquí y se lo he dicho a don Rodrigo y lo he dicho aquí mil veces, ningún Vicerrector que proponga cualquier Rector aquí, va a tener mi voto en contra, nunca, porque simplemente es la persona de confianza con la que quiere llevar a cabo su programa.

Lo de las jefaturas, yo me reservo lo que ya dije. Me parece que es importante mantener espacios diferentes.

Hay un punto importante que tal vez ahora se mencionó y que debemos tenerlo para una discusión posterior cuando veamos estas cosas y me refiero a cosas que tienen que ver con la misma democracia. Por ejemplo, ese inciso que menciona don Rodrigo de velar por la buena marcha de la Universidad y donde ya lo he vivido en varias ocasiones, casi que está la oportunidad versus la legalidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: Dentro de la Universidad, con las limitaciones externas y nacionales.

PROF. RAMIRO PORRAS: Sí, dentro de la Universidad, de acuerdo, pero eso a mí no me preocupa por un Rector como ha sido don Rodrigo, hemos tenido diferencias pero don Rodrigo ha sido muy respetuoso en muchas cosas. Me preocupa que venga con esto así un Rector que diga, -bueno, el momento de oportunidad es cerrar esto, poner lo otro, hacer esto-, se convierte prácticamente con ese mismo artículo en un dictador y eso es un problema que tendríamos que ver.

Pienso que la democracia establece pesos y contrapesos que a veces parecen mal ubicados pero que son necesarios. Por ejemplo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero a veces hay más contrapesos que pesos.

PROF. RAMIRO PORRAS: Entonces tenemos que balancear otra vez el asunto, pero tiene que existir los dos. Por ejemplo cuando don Rodrigo dice, -un pedacito del Consejo Universitario puede oponerse-, pero oponerse a un Vicerrector, yo nunca voy a ser parte de ese pedacito nunca, pero hay ciertas cosas que un pedacito del Consejo puede ser dos personas de cualquier lado, incluso puede ser el señor Rector oponiéndose a lo que ya el Consejo determinó. Un pedacito del Consejo Universitario es válido dentro de la democracia.

MBA. RODRIGO ARIAS: Yo estoy hablando de los nombramientos don Ramiro, y de los Vicerrectores en particular. Por eso mi cuestionamiento para aclararlo desde ese punto de vista, es en relación con esa posición, que un pedacito del Consejo Universitario podría hacer que un Vicerrector no se nombre.

PROF. RAMIRO PORRAS: Pero es propio de la democracia.

MBA. RODRIGO ARIAS: Vea que usted mismo me estaba dando la razón hace un ratito, diciendo que está de acuerdo en que el Vicerrector no debería ser cuestionado, sin embargo ha sucedido.

* * *

Al ser las once horas con treinta minutos ingresa a la Sala de Sesiones del Consejo Universitario el MED. Joaquín Jiménez.

* * *

PROF. RAMIRO PORRAS: Por eso, cambiemos el Estatuto para que no hayan dos personas que echen a perder lo que el Rector quiere hacer con un puesto de confianza que sí existen. Los puestos de confianza son los que se van con el Rector, los que lo hundieron o los que lo sacaron adelante. Son los Vicerrectores.

Me parece que está bien concebido. Lo que sucede es que en toda esta discusión, a veces nos metemos y tocamos puntos un poco más álgidos, tienen que ver con la misma democracia, cosas que ojala tuviéramos un día una sesión para hablar de esto, en qué cosas por ejemplo, el Consejo Universitario se mete a administrar, esas hay que eliminarlas, hay que puntualizarlas y hay que eliminarlas. Cuando vemos y lo he dicho en algunas ocasiones con motivo de algunos puntos específicos, cuando el Consejo de Rectoría se pone a hacer nuestro trabajo.

Entonces, pienso que eso tiene que ser motivo para que un día nos sentemos a ver esto y como decía don José Miguel, él tiene razón, es un asunto de cómo manejamos la Institución. Creo que hay que sentarse y perfectamente vamos a darnos cuenta de que no tenemos razón en las cosas, pero que nos sentamos a discutir cuál es el rumbo que debe tomar la Universidad en ese aspecto.

Esto nos da para pensar mucho más allá de la solución del problema que va a ser pedir eso a la Oficina Jurídica, pero creo que el tema debemos dejarlo latente, hay que retomarlo en algún momento, tal vez incluso en alguna encerrona en algún momento donde la sesión se dedique solo a eso.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Supongo que fue que me expliqué mal en la otra intervención, pero nada más quiero hacer una aclaración.

Cuando hice alusión de que había conversado con doña Liliana Picado, en relación de cómo es que se puede mejorar los procesos de selección de nombramientos de las jefaturas, precisamente por lo que ha sucedido en los últimos días, ella me dijo y es más aquí en honor a la verdad ella habló del esfuerzo que ha hecho la Universidad para comprar una batería que costó como millón y medio, en todo caso lo que ella me trató de decir es y lo hizo de la mejor manera y con la mayor apertura, e igual con la misma apertura llego y converso con ella porque me causa una gran preocupación lo que nos pasa, y ella sabe que si hay una persona que le reconoce el trabajo profesional que tiene Liliana Picado es esta servidora desde que inicié aquí en el 2000 dije que si hay una unidad donde se hacen las cosas con el mayor cuidado es con Liliana Picado.

El punto central no es ese, ella lo que trató de decirme y dejarme en claro era que quizás lo que sucedía y lo que estábamos considerando únicamente no nos estaba dando todos los elementos y que si nosotros solicitábamos un perfil psicológico, porque lo que nos daban era el resultado final de una prueba, al darnos ese perfil psicológico que aclaro no sé que es, pero de lo que yo le interpreté podría decir cuáles son esas características de la personalidad de la persona que está concursando y que va a ser.

Entonces, nos dice realmente, por decir algo, -esta persona tiene la formación académica, profesional, etc. y experiencia-, ella tiene un "lunarcito" aquí y ese lunarcito es el que eventualmente el Consejo Universitario tiene que sopesar y por eso es muy importante que se le pidan referencias de su labor en otras partes.

A eso es a lo que me quería referir, o sea, más bien ella lo que estaba indicando y así lo interpreto es que sí existen opciones y posibilidades de que el Consejo tenga una mayor información sobre las características propias de la persona, y qué vamos a entender por idoneidad, que e punto central es ese, si aquí vamos a entender por idoneidad la formación profesional que tenga el título, que ha trabajado, que ha hecho publicaciones, o también vamos a entender como idoneidad el comportamiento de la persona, la actitud, o sea, que se va a entender por idoneidad. Ese tipo de cosas no las hemos discutido.

Al final la preocupación que a mí me da es y pareciera que sueno un poco gremialista, el asunto no ese, el problema es que al final queremos aplicar una medida sin haber dado y demostrar nosotros mismos que hemos cumplido con nuestra función y eso es lo que trato de decir, debemos ser sumamente cuidadosos, garantizarle y supongo que en una Universidad pública la comunidad

nacional espera que una Universidad dé el ejemplo de cómo esas cosas se tienen que hacer. Eso es a lo que quiero referirme y hacer esa aclaración porque me preocuparía muchísimo que se vaya a interpretar mal por una torpeza mía de que el trabajo de ella no está bien, todo lo contrario, lo que quiero decir es que ella lo hace muy bien, solo que nosotros nunca habíamos solicitado un perfil psicológico de los candidatos que nos dan elementos adicionales para conocer esas cualidades de los postulados.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: Me interesa aclarar un poco dentro de lo que he escuchado y creo que se genera un poco de confusión con Rodrigo y miembros del Consejo Universitario, con respecto al periodo de prueba.

El hecho de que exista un periodo de prueba, no quiere decir que la Universidad se exima de seguir un debido proceso en el momento en que quiera remover a algún funcionario.

Si fuera viable establecer una norma en la cual se indique que va a haber un periodo de prueba para los directores y jefes, eso no quiere decir que nosotros como universidad o aquí el Consejo Universitario pueda en “x” o “y” momento antes de ese periodo de prueba, remover a alguno de los funcionarios sin un debido proceso. Quiero dejar claro ese punto.

Es importante todo lo que se ha hablado respecto a las formas de control, a las evaluaciones que se deben realizar a las jefaturas, porque mediante la evaluación podemos determinar si la persona está cumpliendo con la idoneidad con su puesto o no lo está cumpliendo y ahí podríamos tener una causa justa para poder remover a una persona. Esa es una causa justa, que no sea idónea para el cargo, que no esté cumpliendo con los fines, que no esté cumpliendo con los objetivos y que no esté dando por lo tanto resultados.

Creo que no es tanto establecer un periodo de prueba porque el Estatuto Orgánico lo indica y le da la potestad al Consejo Universitario de remover en cualquier momento a los jefes y directores, o sea, aquí tenemos la norma, lo que no tenemos son los procedimientos de cómo traer en una evaluación objetiva para poder determinar –usted es jefe, usted es director-, porque eso no nos está dando los resultados y aquí está su evaluación y es una evaluación objetiva porque no nos está dando resultados, porqué no ha presentado este informe, porqué no ha presentado este otro trabajo, o sea, no presentó lo que al principio propuso y ya llevamos un año, entonces por tanto la Universidad ahí está siguiendo un procedimiento y el Consejo Universitario tiene toda la potestad para removerlo en cualquier momento, al mes, a los dos meses, según la gravedad de la causa que se traiga a aquí a discusión. Sí me interesaba recalcar ese aspecto.

M.ED. JOAQUIN JIMENEZ: Buenos días. Sobre este tema, no escuché toda la discusión, pero por lo que pude escuchar, existe la posibilidad de discutir un poco sobre el proceso de nombramiento de jefes y directores, el periodo de prueba e ir un poco a la raíz de si el sistema realmente está funcionando adecuadamente en

el proceso de selección y me parece que por lo menos el otro día, escuchando a don José Luis Torres en la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico que se quejaba un poco del proceso de nombramiento de los Directores de las Escuelas que no estaba dando los resultados adecuados, don Luis Guillermo Carpio también ha planteado preocupaciones al respecto y justamente ahora estuve en la sesión que están trabajando los Administradores de Centros Universitarios y ahí estaba doña Katia Calderón y en un momento que conversamos ella me planteo justamente preocupaciones importantes que ella tiene sobre el proceso de selección de jefes y directores.

De manera que me parece que si hay aunque no conozco el criterio de don Carlos Morgan, pero me parece que igual hay 4 Vicerrectores que tienen una vasta experiencia en Administración y que podrían recomendar y que serían elementos valiosísimos en una discusión que se pueda tener a ese nivel, de manera que si se hiciera una discusión que me parece que debería de hacerse, creo que sería una discusión conjunta, el Consejo Universitario con el Consejo de Rectoría para capitalizar toda esa experiencia que tienen los Vicerrectores en sus gestiones en este tema específico. Creo que aportaría cosas sumamente valiosas.

De manera que sugiero eso, que si se hace un proceso de discusión de reflexión sobre este tema, que sea una discusión conjunta, me parece que eso enriquecería mucho el debate.

MBA. RODRIGO ARIAS: Doña Elizabeth nos decía ahora que de todas formas el Estatuto incorpora la posibilidad de remoción de jefes y directores por parte del Consejo Universitario, que lo que no hay es un procedimiento al respecto.

Mi duda surgió en cuanto a que si lo que necesitamos es solamente un procedimiento y si se establece formalmente un procedimiento, eso subsanaría cualquier deficiencia para proceder en un caso determinado.

LICDA. ELIZABETH BAQUERO: En ese caso con el procedimiento, no estoy haciendo el debido proceso, no me estoy refiriendo a la forma en cómo se plantea la queja, después que venga al Consejo Universitario, eso ya está establecido en el Estatuto. A lo que yo me refería es a la forma en cómo se va a evaluar a ese jefe, cómo se va a evaluar la idoneidad, cómo se evalúa el desempeño.

¿Cómo se va a realizar el informe?, ¿quién va a realizar el informe? Creo que eso es lo que hace falta, siento que es eso lo que falta. Ya con un informe que sea objetivo y que nos pueda resguardar a nosotros ante posibles juicios, está bien que se pueda remover un jefe, pero qué pasa si nosotros no tenemos un informe que sea objetivo, que establezca bien los parámetros bajo los cuáles se está tomando una determinada decisión.

Entonces estamos inestables de que se puede remover al jefe pero qué consecuencias legales va a traer eso. Es como tener un sustento.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, eso hay que verlo con mucho cuidado. Hasta donde yo recuerde en la historia de la UNED, solo me acuerdo de un solo proceso de remoción de una dirección, que se siguió de acuerdo con el debido proceso y en el marco de las causales de despido, en fin.

Cuando se concluye ese proceso y el Consejo Universitario determina destituir a un director, eso fue antes de que yo fuera Rector, la persona afectada lo llevó a los Tribunales de Justicia y años después, los Tribunales resolvieron a favor de la persona indicando que si bien se habían demostrado las faltas que había cometido esa dirección, la sanción era sobre dimensionada y en el fondo el Consejo hablaba en aquella oportunidad de que el hecho de que la dirección hubiera incurrido en ese tipo de faltas le hacía perder la confianza en el desempeño de la persona al frente de la dependencia y además de la gravedad de la falta se argumentaba en el acuerdo del Consejo Universitario la pérdida de confianza con la gestión de esa persona.

No obstante eso y aunque en los Tribunales en la resolución se indica que efectivamente las faltas fueron demostradas eran sobre dimensionado destituirlo y lo devuelve el asunto, ahí hubo que negociar como se resolvía y ya me tocó a mí como Rector ver como resolvíamos el entuerto que se había cometido años atrás, en el único caso que yo recuerdo de una destitución de una dirección o jefatura y precisamente esos antecedentes lo hacen a uno pensar que está prácticamente de manos amarradas para actuar y cumplir con esa primera obligación del Rector, velar por la buena marcha de la Universidad cuando alguna parte no esté respondiendo al criterio del Rector, que puede ser que no lo compartan otros, pero es la persona elegida por la mayoría de la Universidad para que tenga esa función en la Institución y que en determinados casos una dependencia que no esté funcionando bien, causa efectos que tienen incidencia en todos los sectores de la Institución y sin embargo no se puede hacer nada.

¿Por qué? Porque si nos limitamos a las causales de despido según el Código de Trabajo, incluso nuestro Estatuto de Personal, es más difícil llegar a la situación en la que se pueda demostrar, documentar y todo, el que es procedente seguir con un despido.

Me parece que la mala señal que daríamos a la Institución es decir que no, que no se puede hacer nada y que hay que esperarse hasta el final del periodo y creo que eso no es lo más conveniente y dado que hoy estamos discutiendo este asunto, me parece que debemos tomar alguna acción que obviamente no es definitiva a hoy, pero sí de generar algunos actos que nos lleven a una nueva sesión con una propuesta concreta donde acordemos cuando corresponda al Consejo Universitario lo que corresponde y planteemos si es así a la Asamblea Universitaria otras modificaciones.

Desde ese punto de vista, mi planteamiento en relación con el dictamen de la Oficina Jurídica, es para que en primer lugar, ni modo, acojamos lo que dice el dictamen de la Oficina Jurídica, que lo coloquemos en las carpetas públicas para

que sea del conocimiento de toda la comunidad universitaria de la UNED. Yo sí insisto en valorar los cambios en la normativa que sean necesarios para incorporar el periodo de prueba en jefes y directores, me parece que es prudente a pesar de que doña Elizabeth diga que de todas formas está la capacidad de destitución, se haya establecido un periodo de prueba es distinto el procedimiento que se aplica a si está fuera del periodo de prueba.

Por lo menos, por valorarlo me parece que es importante y en su momento el Consejo Universitario retomará la discusión y dirá si es conveniente o no es conveniente, pero al menos conocer qué tipo de cambios en el Estatuto de Personal o el Estatuto Orgánico habría que incorporar para que podamos establecer el periodo de prueba para jefes y directores a pesar de que tienen un periodo de nombramiento fijo, eso es como un híbrido un poco extraño, pero que valoremos esa posibilidad.

También, eso ya no sería para la Oficina Jurídica o tal vez la Jurídica sí en relación con el CIEI quizás para introducir elementos legales de evaluación de idoneidad en el ejercicio de un puesto de jefatura o dirección. Tenemos que ser muy puntuales en lo que queremos introducir y no sé si algún miembro del Consejo Universitario tiene algo que modifique lo que yo planteo o que quiera ampliarlo.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Por un lado quisiera entender que es lo que usted en concreto quiere, porque lo que yo pude interpretar de lo poco que leí, es que en el momento en que nosotros hablemos del periodo de prueba, automáticamente se corre el riesgo de que la persona suma que es un periodo de prueba para que pueda adquirir la condición de propiedad.

Lo estoy diciendo en el entendido del marco de lo que tenemos actualmente en el artículo 12).

MBA. RODRIGO ARIAS: Esa no es mi intención, déjeme aclararle.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Por eso estoy tratando de entender.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es un periodo de prueba para que continúe a terminar el periodo para que fue nombrado.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Por eso don Rodrigo, lo que le estoy tratando de decir es que el artículo 5) y 6) del Estatuto de Personal, están muy relacionados con lo que establece el artículo 12), entonces hay que abalizar eso.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, pero eso es para un tipo de funcionarios. Ahora sería un periodo de prueba para los funcionarios que están regulados por el Estatuto Orgánico.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Le decía hace un momento a don Eduardo.

MBA. RODRIGO ARIAS: En todo caso es para valorarlo cuando haya una propuesta.

M.E.D MARLENE VIQUEZ: Sí, lo que le decía a don Eduardo es que quizás lo que está mal y lo que haya que valorar no es que se hagan esos procesos de evaluación de un determinado periodo de gestión, que lo que está mal es que se le establezca que la persona no puede o solo existe una única posibilidad de que se pueda volver a postular en determinados puestos, sino que entonces la persona está en un primer periodo, lo hace muy bien, es evaluado, va a un segundo periodo y también lo hace muy bien, entonces, que le permita ser otra vez evaluado y poder estar.

Lo sano ahí es más bien revisar el asunto de que tiene establecida la norma el Estatuto Orgánico, de que es por un plazo de que solo se pueda postular una vez, o sea, un jefe o un director solo puede estar en dos periodos consecutivos, y creo que ahí es donde está el error, pero nunca jamás quitar la evaluación. Creo que eso es posible, pero hay que saberlo llevar a la Asamblea porque es un cambio en el Estatuto Orgánico.

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que lo que ahí debería de establecerse es que una evaluación positiva permita un nombramiento si necesidad de concursos y de nada.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Eso es lo que estoy diciendo. Pienso que es tan valido no solamente para los administrativos, sino también para los académicos. Creo que sí lo está haciendo bien y es que si usted le aplica la cuchara a uno se lo tiene que aplicar al otro, sino entonces habría funcionarios de una primera categoría y otros de una segunda categoría y creo que la norma en eso es muy clara.

El punto central es porque sí en unos y porqué no en otros. En ese sentido me gustaría que se analizara que es lo que se busca.

MBA. RODRIGO ARIAS: Ese mecanismo lo establecimos con los encargados de cátedra, cuando vimos ese punto aquí, que si la evaluación no es negativa continúa.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Exacto. Lo que digo es que es posible que eso se haga, pero que sí tiene que existir la evaluación de gestión. Con lo que no estoy de acuerdo es que se diga que es a perpetuo de una sola vez, eso jamás, sino que debe permitirse la convocatoria una vez y una segunda revisión.

Es más, este Consejo tomó un acuerdo en su momento cuando había analizado la situación de doña Mabel León y se le solicitó a la Oficina Jurídica que preparara o elaborara un procedimiento para que se pudiera hacer que se le nombre una segunda vez, no me acuerdo, el Estatuto Orgánico tiene una palabra que en este

momento no recuerdo, creo que es la renovación del nombramiento y eso tiene otro asunto importante, que es un dictamen que don Celín hace muchos años atrás nos lo había dado y yo lo traje al Consejo que decía, que doña Jesusita Alvarado que en paz descansa, preguntaba, -¿existe entonces el concurso o no existe?-.

Don Celedonio como Presidente de la Asamblea Universitaria le dice, -doña Jesusita, ya nosotros resolvimos eso, una moción de don José Luis Torres, lo único que va a haber es un registro de elegibles-, entonces, ¿qué es lo que sucede? También a eso hay que darle pensamiento porque habría que preguntarse cuando una persona está en un puesto, -mire fulano o fulana, usted tiene interés de continuar en el puesto-.

Habría que hacer la consulta porque si tiene interés lo que habría que hacer es un registro de elegibles y establecer el procedimiento y no sacar a concurso, pero eso tampoco se ha cumplido.

Lo que le quiero decir es que todavía mi “disco duro” funciona. Tenemos que ser coherentes con lo que independientemente las personas que están en un Consejo determinado, que es lo que se ha hecho porque la preocupación que tengo es, muy bien quieren hacer evaluaciones a los jefes y directores, pero el cumplimiento de los Vicerrectores y el cumplimiento de la Rectoría, el cumplimiento de todos nosotros. ¿Quién nos evalúa a nosotros frente a una función que cumplimos? Eso debería también existir y abiertamente.

A nosotros nos elige la Asamblea Universitaria Plebiscitaria y deberíamos ir a dar cuentas a la Asamblea Universitaria Plebiscitaria, pero no lo hacemos. Creo que eso debería ser parejo.

El otro asunto que quería destacar acá es que mi sexto sentido, creo que estamos centrando la atención solamente de que si la Administración puede o no nombrar jefaturas. Creo que hay un vacío de indicadores de gestión y que no tenemos claridad de cómo llevar a cabo esos procesos de seguimiento y monitoreo de cada una de las funciones, sino lo hacemos al final queremos decirle, -ve, no se hizo por culpa suya-.

Creo que las jefaturas, las direcciones, el Consejo como bien lo dijo ahora don José Miguel Alfaro, o yo se lo interpreté, dijo, -doña Marlene, nosotros hemos fallado porque no hemos hecho esto-, él tiene razón pero no es un cambio de normativa, es un asunto de gestión, y otra cosa que quiero indicar en esto es que me preocuparía muchísimo que ahora lo que se intente sea de alguna manera llevar a la Asamblea el cambio de las modificaciones al artículo 25) del Estatuto Orgánico, que son las funciones del Consejo Universitario para que se cambie eso nada más. Podemos cambiarlo, el punto central no es eso.

El punto central es que es una cuestión de actitud, de compromiso, de que las personas sepan de que independientemente lo haga el Consejo o lo haga la

Administración, deben existir indicadores de gestión, lineamientos claros y eso no existe. Por eso es que las personas tienen esa confusión.

Esto lo digo porque yo estas discusiones las he escuchado “n” veces y al final, ahora un interés para que los nombramientos se hagan así, o sea, porqué no nos preocupamos por tener un buen procedimiento de selección y reclutamiento, porqué no nos preocupamos por tener un buen procedimiento en relación con los seguimientos, monitoreo, gestión, contra una buena planificación que se está haciendo, porqué no nos preocupamos y después vemos cuál es la persona.

Teniendo todo eso qué importa quién hace los nombramientos. Pero lo que me parece es que no es un asunto de que yo soy la autoridad y usted hace lo que yo le digo. Eso no, es más el Estatuto de Personal dice muy claramente de que las responsabilidades que tiene un funcionario si ve algo que está mal, tiene que decirlo.

Ahora, yo sé que la Ley de Administración Pública dice que por el principio de obediencia al final dice, -hágalo, yo le doy la orden-, está bien yo lo hago, pero al menos que le den el derecho de decir, -basado en el principio de obediencia, procedo a hacerlo, pero también dejo constancia de que considero de que esto no debería hacerse por tal y tal cosa-.

Ese derecho lo tiene la persona, porque resulta también muy desestimulante para la persona, el darse cuenta de que hay situaciones que no se hacen y creo que ese tipo de evaluación de desempeño deben ser parejas y deben ser para todos nosotros, pero no nos preocupemos por llegar nada más a un cambio estatutario cuando en realidad no tenemos respuestas.

Creo que si hacen un seguimiento de acuerdo del Consejo Universitario, cuidado no somos nosotros los primeros por asumir también yo la responsabilidad de no hacer ese papel de control de los acuerdos del Consejo Universitario.

Por eso les digo que es un poco delicado porque uno tiene que tener moral para poder establecer ciertas condiciones en ese sentido.

MBA. RODRIGO ARIAS: Ese comentario no se lo entendí, pero me parece que es hora de que sigamos adelante con la agenda del día de hoy. Tengo al menos base moral para pedir lo que estaba planteando acá.

Mi planteamiento es para repetirlo, que acojamos el dictamen de la Oficina Jurídica, le pidamos a la coordinadora de la secretaría del Consejo Universitario que se coloque en las carpetas públicas para que sea del conocimiento de toda la comunidad universitaria, que le pidamos a la Oficina Jurídica valorar los cambios o evaluar los cambios que tendrían que plantearse a la normativa actual ya sea del Estatuto de Personal, de Reglamentos o del Estatuto Orgánico inclusive, con el propósito de 1) ver la posibilidad y conveniencia de contar con un periodo de prueba para jefaturas y direcciones, 2) incorporar criterios de idoneidad en la

evaluación de la gestión de jefaturas y direcciones como elemento a considerar ante una o para sustentar una terminación adelantada del periodo para el que fue nombrado, y ahí es hasta donde lo había planteado. Si alguien quería agregar algo adicional había dicho que nos lo dijeran.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Para poderle entender don Rodrigo, que entiende por idoneidad porque yo estoy entendiendo por idoneidad, quién demuestra la idoneidad, como se evalúa la idoneidad, porque usted lo dice genérico pero no sé si esa idoneidad implica características de la personalidad de los oferentes.

Cuando usted está indicando eso último a qué se refiere porque la Oficina de Recursos Humanos y en particular la unidad de reclutamiento y selección, lo que estaba evaluando hasta el día de hoy creo que no solamente para jefes y directores es la idoneidad del puesto, entonces, pareciera que si nosotros tomamos ese acuerdo, al día de hoy no se ha hecho, creo que no ha sido así.

MBA. RODRIGO ARIAS: No soy especialista en el campo, ahí tendríamos que pedir asesoría a la Oficina de Recursos Humanos al área de reclutamiento, sin embargo yo veo aquí idoneidad con dos matices.

Por un lado idoneidad en el puesto y otro en la gestión. Tienen diferencias y ahí es donde ocuparíamos un especialista para que los desarrolle y establezca los límites de uno y otro.

Nosotros en los procesos de nombramiento, sí hacemos de una u otra manera, aunque no sea tan explícita una valoración de idoneidad. De hecho la Constitución Política lo que establece para ocupar un puesto en la función pública es que sea idóneo para el puesto. Desde ese punto de vista aquí no podemos decir que aquí no hay una valoración de idoneidad.

De hecho en todo el procedimiento que llevamos adelante hay una valoración de idoneidad en el puesto que incorpora trayectoria, características personales de la persona. Es toda la evaluación.

¿Para qué incorporar ahora una evaluación de idoneidad posterior a nombrarlo? Porque podemos equivocarnos, podemos nombrar a una persona que no era idónea y ameritaría evaluar en cierta forma esos elementos de nuevo. Ahí es donde yo hablo de uno de los matices de idoneidad, la idoneidad en el puesto.

Lo otro, es la idoneidad en la gestión del puesto. Hasta donde estoy cumpliendo bien con el desempeño de la oficina o la dirección correspondiente. Ahí tendríamos que pasar a una evaluación de idoneidad fundamentada a su vez en indicadores de gestión. ¿Cómo los incorporamos dentro de una normativa? Porque ahorita estaríamos hablando del cambio de la normativa.

Esa incorporación de una evaluación de idoneidad o de gestión para que no haya confusión, implicaría el establecimiento de, no sé si Reglamentos o

procedimientos, pero después de que lo incorporemos en la normativa para que entonces los acuerdos o los artículos que hablen de evaluación, puedan tener consecuencias pero no son positivas porque de lo contrario no tiene sentido incorporarlos.

Eso es lo que pienso cuando presento la propuesta para que pidamos la propuesta de la normativa necesaria que nos abra la puerta para que se haga una evaluación de idoneidad y de gestión en el desempeño del puesto.

¿Cómo lo matizamos después? Es una discusión de concretar posterior al momento en que incorporemos una modificación de la normativa. Desconozco en estos momentos si será asunto del Estatuto de Personal o del Estatuto Orgánico, eso dejémoselo a la Oficina Jurídica.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Nada más le agregaría que también se considere y con ello eventualmente si sería necesario la revocatoria del acuerdo que tomó el Consejo Universitario en el 2002, porque don Celín lo menciona.

MBA. RODRIGO ARIAS: Para efectos de retroalimentación indicaba el acuerdo.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Exacto. Don Celín lo está poniendo ahí y en estos momentos eso está vigente lo cual implicaría también solicitarle qué aspectos habría que modificar pero también acuerdos que hay que derogar.

MBA. RODRIGO ARIAS: Ahora, si incorporamos eso último que yo mencionaba, de hecho hay que reformar ese acuerdo, porque todo viene integrado. Ese era mi planteamiento. Los que estén a favor de aprobarlo, lo podemos aprobar en firme.

* * *

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 3)

Se conoce oficio O.J.2009-087 del 14 de abril del 2009 (REF. CU-142-2009), suscrito por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen solicitado en sesión 1969-2009, Art. IV, inciso 3), para que se aclare si se aplica el período de prueba establecido en el Artículo 12 del Estatuto de Personal a las jefaturas y direcciones, así como los alcances del período de nombramiento a plazo fijo por el período correspondiente, para la remoción antes de terminar dicho período, con base en lo que establece el Estatuto Orgánico de la Universidad.

SE ACUERDA:

1. Acoger el dictamen O.J.2009-087 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:

“SOBRE EL PERIODO DE PRUEBA EN LA UNED

El artículo 12 del Estatuto de Personal establece literalmente sobre el período de prueba lo siguiente:

“Todo nuevo funcionario y todo funcionario que haya sido ascendido o trasladado en propiedad por concurso, estará sujeto a un período de prueba de un año, dentro del cual podrá proceder el despido sin responsabilidad patronal o el regreso al puesto anterior, en el caso de ascensos o traslados. Quince días antes del vencimiento de dicho término, el jefe de la dependencia respectiva, deberá rendir un informe a la Oficina de Recursos Humanos, sobre el rendimiento del funcionario durante el período de prueba. El nombramiento definitivo será resuelto por la Rectoría con anterioridad al vencimiento de dicho período. A falta de decisión en contrario, se entenderá por aprobado el nombramiento, el ascenso o traslado en propiedad”.

El artículo 5 de ese mismo Estatuto estipula que el *funcionario en propiedad* es “*aquel que supere satisfactoriamente el período de prueba*”.

Asimismo define *al funcionario a prueba* como “*aquel que se encuentra cumpliendo el período de prueba requerido para obtener la propiedad en el puesto*”.

Como se puede apreciar de las normas transcritas, el período de prueba es un requisito para adquirir la propiedad en el puesto en que se está ingresando o en el que se es objeto de ascenso o traslado.

También se debe destacar lo que establece el artículo 12 indicado, de que el informe sobre el rendimiento en el período de prueba debe ser puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos y de que compete al Rector adoptar la decisión final antes de que venza el año del período de prueba.

SOBRE EL NOMBRAMIENTO DE LOS JEFES Y DIRECTORES

El artículo 25 inciso ch-1) del Estatuto Orgánico de la UNED establece que es competencia del Consejo Universitario:

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

Asimismo el inciso ch-2) indica:

“Nombrar al Auditor, a los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas, por plazos definidos de seis años, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros”.

Finalmente el inciso ch-3) le otorga la competencia de:

“Remover de sus cargos por justa causa debidamente comprobada, a los funcionarios incluidos en los incisos ch-1) y ch-2), de este artículo, con votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros”.

Así las cosas, no cabe duda que los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y administrativas son nombrados por períodos definidos de 4 y 6 años respectivamente, por lo que no adquieren la condición de funcionarios en propiedad en dichos puestos de tal suerte que al vencimiento del término para el que fueron nombrados se extingue de pleno derecho el nombramiento.

No existe norma expresa en el Estatuto Orgánico ni en el Estatuto de Personal de que los Directores y Jefes están sujetos a período de prueba y cuál sería el procedimiento aplicable.

No obstante, el Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 1565- 2002, artículo III, inciso 5, celebrada el 19 de abril del 2002 dispuso:

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

1. Establecer la siguiente política general en este proceso:

La Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos con un mes de anticipación al cumplimiento del año de nombramiento. Esto para efectos de retroalimentación.

En esta evaluación participarán la Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional.

Para la realización de la evaluación deben seguirse los parámetros establecidos por este Consejo, cuando se realizó el nombramiento respectivo.

El resultado de las evaluaciones será enviado al Consejo Universitario quince días antes de haberse cumplido el año del nombramiento.

2. Esta norma rige para los nombramientos que haya realizado el Consejo Universitario a partir del junio del 2000. Por lo tanto, en los casos en que ya pasó el año de nombramiento, se solicita realizar la evaluación respectiva” (el destacado no es del original):

SOBRE EL DERECHO DE ESTABILIDAD DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

El artículo 192 de la Constitución Política estipula que:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada **y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo**, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”

Sobre los alcances del derecho de estabilidad en el puesto que otorga esta norma constitucional ha dicho la Sala Constitucional:

“En cuanto a los alcances del beneficio de estabilidad que otorga el artículo 192 de la Constitución, esta norma dispone, que los servidores públicos "solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos". Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien, una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral, dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en ningún modo, significa una imposibilidad total de remover al funcionario. La Constitución Política, en este artículo utiliza un concepto más claro al no hablar sobre "causa legal de remoción", sino de "causales de despido justificado que exprese la "legislación de trabajo". Tal expresión no se puede, sin embargo, entender reducida a las causales de despido justificado que contiene el Código de Trabajo, ya que el término legislación de trabajo" usado en la Constitución es más amplio, e incluye todas las leyes conexas que regulen materia laboral. Debe necesariamente entenderse en el sentido de "causa legal de extinción del contrato", pues existen muchas otras situaciones, distintas a las del artículo 81 del Código de Trabajo, que justifican la extinción del contrato, sin que las causas puedan ser imputables al patrono de ningún modo, y menos por actuación arbitraria o por simple ánimo persecutorio (que es la situación que la Constitución quiso evitar); **así ocurre, precisamente, con los contratos a plazo fijo, que no pueden estimarse proscritos en el servicio público.** Es verdad que el Código de Trabajo, dispone que los contratos a plazo fijo se tendrán como de plazo indeterminado cuando al vencer el plazo, subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Pero esta disposición no puede prevalecer cuando la fijación del plazo es de origen legal, y no convencional, pues en estos casos se tratará (cuando sea verdaderamente justificado, como se expresó antes) de

excepciones al régimen especial que la Constitución autoriza por vía de ley”.^[1] (El destacado no es del original).

La UNED regula los principios estatutarios derivados de los artículos 191 y 192 de la Constitución en el artículo 35 de su Estatuto Orgánico que literalmente dice:

“Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un sistema de pago adicional. Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido” (el destacado no es del original).

Esta norma no indica expresamente cuáles son esos nombramientos a plazo fijo que establece el mismo Estatuto y que, aparentemente, se caracterizan por una remoción libre.

Por otro lado, dichos puestos aparentemente son los de jefes y directores de unidades académicas y administrativas.

Aunque se interprete que se refiere a dichos puestos, es criterio de esta Oficina que el artículo 35 indicado debe ser interpretado en armonía con la Constitución y particularmente con el artículo 192 el cual otorga al servidor público, “garantías que pueden considerarse verdaderos derechos públicos subjetivos,”¹ por lo que para excluir a los jefes y directores del derecho de estabilidad que los acompaña durante el período de su nombramiento, se requiere de alguna justificación legal o técnica que no apreciamos contemple la normativa de la UNED.

Específicamente, dichos puestos no están declarados como de confianza por ejemplo, ni tampoco apreciamos alguna razón objetiva que justifique excluirlos del derecho de estabilidad del artículo 192.

No solo eso, sino que inclusive los mismos vicerrectores que se asimilan como colaboradores de confianza del Rector, solo pueden ser removidos en estricto derecho si media justa causa.

En efecto, indica el artículo 31 del Estatuto Orgánico, in fine, que:

“Cesarán en sus cargos en el momento en que termine el período para el que fue nombrado el Rector que los propuso, o cuando a instancia de

^[1] Sala Constitucional, voto N.14298- 2005

¹ Ibíd.

éste, el Consejo Universitario los separe de sus funciones, conforme con lo estipulado en el inciso c) del artículo 25 ó por las razones estipuladas en los literales a), c), ch), d) y e) del artículo 19 de este Estatuto”.

El inciso c) del artículo 25 indica que corresponde al Consejo Universitario:

“Nombrar a los Vicerrectores a propuesta del Rector y removerlos de sus cargos, también a propuesta del Rector por al menos dos terceras partes del total de los votos. En este caso, los Vicerrectores gozarán, como funcionarios, de la estabilidad que consigne el Régimen de Carrera Universitaria”.

Nótese que, al igual que los Jefes y Directores se requiere de la misma mayoría calificada.

Finalmente, las causales del artículo 19 del Estatuto Orgánico para removerlos son las siguientes:

a) Incapacidad permanente que impida el ejercicio de la función; c) Conducta dolosa o negligencia o imprudencia graves en el desempeño de su cargo; ch) Conducta contraria a la moral que comprometa el buen nombre de la Universidad; d) Condenatoria por delitos comunes; y e) Cese de labores a tiempo completo para la UNED, en el caso de los miembros internos.

CONCLUSIONES

1. No existe norma expresa en la normativa de la UNED que sujete a período de prueba el nombramiento de los jefes y directores de las unidades académicas y administrativas.
2. No obstante, es aplicable el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 1565- 2002, artículo III, inciso 5, celebrada el 19 de abril del 2002, de tal suerte que la Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos, un mes antes del cumplimiento del año de nombramiento “para efectos de retroalimentación”.
3. El artículo 12 del Estatuto de Personal que regula el período de prueba, no es aplicable a los jefes y directores de unidades académicas y administrativas, por cuanto el período de prueba es requisito para adquirir la propiedad en el puesto derecho que, por definición, es permanente e indefinido, en tanto que el nombramiento de aquellos lo es por un período determinado.

Además de lo anterior, dicho artículo se refiere a puestos en que el Rector puede tomar la decisión final, cosa que no sucede con el nombramiento de los jefes y directores que son competencia del Consejo Universitario tanto su nombramiento como remoción.

4. Los jefes y directores tienen el derecho de estabilidad en el puesto durante el período de su nombramiento, el cual deriva del artículo 192 de la Constitución y jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional.^[2]
5. Los directores y jefes, nombrados por un período determinado de 4 o 6 años pueden ser, no obstante, removidos de su puesto si incurren en alguna causal que extinga tal derecho, ya que el derecho de estabilidad en el puesto de que gozan no significa en modo alguna una imposibilidad total de removerlos.

Empero, en tales casos deberá respetarse el derecho de defensa y el debido proceso y demostrarse la causal, con el fin de evitar toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada.^[3]

6. La remoción de jefes y directores solo la puede acordar el Consejo Universitario mediante la mayoría calificada de las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros.
7. El artículo 35 del Estatuto Orgánico debe ser interpretado en armonía con el artículo 192 de la Constitución.”

2. **Solicitar a la Coordinadora de la Secretaría del Consejo Universitario que se incluya el dictamen de la Oficina Jurídica en las carpetas públicas, para que sea del conocimiento de la Comunidad Universitaria.**
3. **Solicitar a la Oficina Jurídica que evalúe los cambios que tendrían que plantearse a la normativa actual de la Universidad, con el propósito de analizar la posibilidad y conveniencia de:**

^[2] “El artículo 192 de la Constitución Política dispone que los servidores públicos "solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos". Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en ningún modo significa una imposibilidad total de remover al funcionario”. Voto 950- 1998.

^[3] Un ejemplo de despido arbitrario es el siguiente: “Demostrado que el despido del actor obedeció a motivos de discriminación en razón de su origen nacional (colombiano), el resultado no puede ser otro más que la nulidad del acto de despido, por tratarse de la violación de un derecho fundamental, tutelado no solo por normas de orden internacional, sino también por nuestra Constitución Política y el Código de Trabajo”. Sala Segunda, voto 516- 2008 18 de junio del 2008.

- Contar con un período de prueba para jefaturas y direcciones.
- Incorporar criterios de idoneidad y gestión en la evaluación de las jefaturas y direcciones, como elemento que sustente la no conclusión del período por el que fue nombrada la persona.

ACUERDO FIRME

4. Nota de la Directora de Cooperación Internacional, Ministerio de Relaciones Exteriores, en relación con la donación de la Prensa Offset Komori Sprint GS 228P, por parte del Gobierno del Japón.

Se recibe oficio DCI-202-09 del 3 de abril del 2009 (REF. CU-143-2009), suscrito por la Sra. Circe Milena Villanueva, Directora de Cooperación Internacional de la Cancillería en el que agradece el envío del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en relación con la donación de la Prensa Offset Komori Sprint GS 228P, por parte del Gobierno de Japón.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tenemos una nota de la Dirección de Cooperación Internacional firmada por la Directora Circe Villanueva Monge, en la que se refiere al acto y la donación que recibimos de la prensa Offset Komori Sprint GS 228P, por parte del Gobierno y del pueblo de Japón.

Me indica ella que para el Ministerio de Relaciones Exteriores y en particular para la Dirección de Cooperación Internacional, es motivo de satisfacción el esfuerzo conjunto de las entidades involucradas que contribuyó a ese logro.

Ya habíamos manifestado aquí en otro momento nuestro agradecimiento y doña Circe siempre ha sido de gran apoyo para las gestiones que hemos llevado adelante nosotros con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

* * *

Al ser las 11:30 am, la Licda. Elizabeth Baquero se retira de la Sala de Sesiones e ingresa el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica.

* * *

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 4)

Se recibe oficio DCI-202-09 del 3 de abril del 2009 (REF. CU-143-2009), suscrito por la Sra. Circe Milena Villanueva, Directora de Cooperación Internacional de la Cancillería en el que agradece el envío del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en relación con la donación de la Prensa Offset Komori Sprint GS 228P, por parte del Gobierno de Japón.

SE ACUERDA:

Tomar nota del oficio remitido por la Directora de Cooperación Internacional de la Cancillería.

ACUERDO FIRME

* * *

MBA. RODRIGO ARIAS: Eso sería toda la correspondencia y pasamos al apartado de Informes.

INFORMES

1. Informe del señor Rector en relación con la nota que envió la Comisión de Enlace a los Ministros de esa Comisión.

MBA. RODRIGO ARIAS: En primer lugar para conocimiento de ustedes, que todavía no tenemos respuesta de parte de los Ministros de la nota que le enviamos los Rectores.

Don Leonardo Garnier está fuera del país, entonces me imagino que tendremos que esperar a que él regrese que si no me equivoco regresa mañana, no obstante en la actividad en la que él andaba en Portugal, un Congreso Iberoamericano sobre educación y que la Prensa Libre recoge sus participaciones cuando él tuvo que exponer, creo que fue el lunes que él expuso, nos complace mucho porque en las palabras que al menos la Prensa Libre reproduce, siento yo que lo que adopta es la posición de la nota que nosotros le mandamos.

Habla de que en periodo de crisis sería un gravísimo error afectar o debilitar la inversión en educación. Que la inversión en educación es estratégica para salir adelante, para mantener la competitividad de los países para recuperarse,

incorpora incluso un elemento adicional que nosotros lo pusimos como ustedes pudieron haberlo visto en la nota que les entregamos la semana pasada en cuanto a que incluso, el Programa de Desarrollo en Infraestructura en Educación es importantísimo para reactivar el sector de la construcción tan definido en estos momentos.

En fin, a nosotros nos alegró mucho en CONARE ver que lo que la prensa recogía de las manifestaciones de don Leonardo en Portugal, es, no digamos una repetición de lo que CONARE le planteó, pero sí una adopción de los puntos de vista que CONARE le transmitió en la nota que le remitimos la semana anterior y con base en ellas esperamos la próxima semana retomar las conversaciones, esperando que sean positivos los resultados.

2. Informe del MBA. Rodrigo Arias sobre el cambio del sitio WEB de la UNED.

MBA. RODRIGO ARIAS: Para que conste en actas como Informe, tomar nota de que esta semana se cambió el sitio web de la UNED. Se venía trabajando desde hace dos años en una actualización del sitio web, en un proceso largo, tuvo un periodo de mucha consulta y participación de sectores directamente involucrados, lo que nos llevó a casi un año de trabajo adicional para incorporar observaciones que surgieron sobre todo del Consejo de la Vicerrectoría Académica cuando se les presentó.

Hubo una Comisión que durante mucho tiempo evaluó la propuesta que había desarrollado la DTIC hasta ese momento, incorpora herramientas que espero que poco a poco podamos ir aprovechando de mejor manera.

Es un sitio más fresco, que incorpora noticias, que pueden estarse renovando permanentemente, hay obviamente por el tipo de sitio una mayor responsabilidad de todas las dependencias en estar actualizando su información lo cual es totalmente indispensable.

Incorpora las posibilidades de la web 2.0 que cuando yo comencé a conocer la web 2.0 tuve que venir a preguntar qué era eso, porque en todo lado o en una conferencia a la que fui de la OIE aquí en Costa Rica, mencionaban todas las bondades y maravillas de la web 2.0 y yo en esos momentos no sabía ni de qué se trataba y vine a consultarlo con don Vigny, que me explicara de qué se trataba y ver si estaba contemplado dentro del desarrollo del nuevo sitio de la web de la UNED y desde luego que sí estaba tomado en cuenta.

Han incorporado esas posibilidades que son un resumen súper breve de lo que es, es la incorporación de las potencialidades de interacción con los usuarios, con los estudiantes en nuestro caso que se dan por las nuevas herramientas que el web 2.0 incorpora en los sitios web y que aquí está tomado en cuenta en este nuevo

sitio y será con el ejercicio de esa facilidad que poco a poco se vaya aprovechando por los diferentes sectores de la Universidad, sobre todo los sectores académicos.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Quiero aprovechar el espacio porque fue muy agradable el abrir el portal de la UNED el lunes a las 4:30 a.m. y encontrarme con un nuevo portal.

Cuando lo vi me pareció muy hermoso, agradable, tiene una interfase agradable. El problema que tuve fue cuando ingresé a buscar el correo electrónico no estaba, no lo habían puesto por ninguna parte, eso me dio angustia y ya estoy acostumbrada a escribirme a mí misma para poder jalar los documentos.

En todo caso dije tranquila empiece a navegar la página y me tomé ese trabajo y hasta me agradó que ya estaba todo lo referente a los acuerdos del Consejo Universitario.

Me pareció importante que se haga, y quería hacer la consulta, porque no estaba un programa que se buscaba acuerdos y normativa interna.

MBA. RODRIGO ARIAS: Eso era parte del proceso de implementación del nuevo sitio.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: En todo caso quería decir que me parece bueno que el día de mañana hacer un esfuerzo para que cualquier ciudadano pueda acceder a aspectos del Consejo Universitario, aquello que es posible que se pueda divulgar.

Si bien es cierto están los acuerdos del Consejo Universitario, ahí existe un buscador no todo.

Me gustó mucho el sitio, se ve más integrado y mejor organizado, hay una presencia diferente, como pueden comprender ya a las 7 a.m. estaba llamando a doña Ligia Picado para que preguntara donde estaba el correo electrónico y a las 8 a.m. doña Ariana Acón ya lo había incorporado.

Me parece que ese esfuerzo que es de la Administración y alguna comisión interna de la Universidad, sería bueno enviar a la DTIC y al personal encargado de hacerlo el reconocimiento, ahora esa blancura que tiene es agradable. Mis felicitaciones.

MBA. RODRIGO ARIAS: Entonces tomo las palabras de doña Marlene Víquez para solicitar al Consejo Universitario que aprobemos un reconocimiento de parte del Consejo Universitario a la DTIC y al personal que trabajó en la implementación del nuevo sitio web de la UNED.

Se somete a votación y se aprueba.

* * *

El acuerdo aparece en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente punto No. 1.

* * *

3. **Informe del señor Rector sobre la firma del Convenio Marco de Cooperación entre CONARE – INTEL.**

MBA. RODRIGO ARIAS: También como informes para tomarlo como parte del acta del día de hoy, el martes pasado firmamos un Convenio Marco de Cooperación entre CONARE e INTEL. Resulta que Intel que está cumpliendo 12 años de presencia en Costa Rica ha desarrollado proyectos con las universidades, tiene convenios con las universidades pero nunca ha tenido uno con CONARE.

Ellos se acercaron a CONARE hace unos meses a pedir que firmáramos un Convenio con CONARE también, se formalizó este martes y me parece a mí que es importante en el marco de las muchas acciones conjuntas que ahora se están haciendo en CONARE, algunas vinculadas con el campo de la alta tecnología y el mismo CENAT que es el Centro Nacional de Alta Tecnología, creo que pueden abrirse espacios para potenciar proyectos o acciones de cooperación de INTEL con las universidades públicas mediados en este caso por CONARE.

Me interesó mucho tres programas que nos explicaron que tienen para acoger estudiantes o graduados de las universidades. Uno de ellos es de becas parciales a estudiantes que están comenzando carreras en las áreas obviamente que a ellos les interesa, en las que llegan a contratos de trabajo de medio tiempo, o de ¼ de tiempo inclusive, mientras el estudiante realiza sus estudios en la Universidad con horarios muy flexibles, por eso sería una posibilidad quizás para algunos de nuestros estudiantes en el campo de Ingeniería Informática, no sé si en alguna otra carrera.

También un programa en el que INTEL contrata a los estudiantes por 6 meses, o hasta por 12 meses con el propósito de que hagan allá en la planta sus prácticas, proyectos de graduación o trabajos de investigación para graduarse y les dan contrato de 6 a 12 meses.

Lo que se quiere con ese mecanismo muy inteligentemente es atraer talentos, evaluarlos, y luego capturarlos y eso ha sido muy exitoso para ellos y les ha dado muy buenos resultados.

Luego, un programa que me parece a mí que es interesante y es bonito, en el que contratan a profesionales recién graduados por un año con el propósito de que rote 3 meses en 4 diferentes departamentos de INTEL. Dicen que un 70% de los que pasan en ese programa se quedan trabajando allá, pero aún el que no se queda, para mí adquiere un conocimiento valiosísimo para el país, para las personas y para desarrollarse en cualquier otro lado posteriormente.

Me parece que de esto, yo hablé con el encargado de estos programas para acercarlo a la UNED, para que aquí veamos con nuestros estudiantes en las carreras que son de interés para ellos, la posibilidad de abrirles estas oportunidades para que las aprovechen, además de muchas otras que creo que con INTEL se pueden desarrollar.

Nos decía el Gerente General que hace 12 años INTEL comenzó acá como una planta de producción de procesadores, diría yo que una maquiladora de chips, cerca de 500 empleados que 12 años después es la planta más diversificada que hay en el mundo, la que más productos tiene, solamente igual a otra que en estos momentos no me acuerdo cual fue la que él mencionó, pero que de todas las otras que hay en distintos países incluso más antiguas y ninguna ha logrado esa versatilidad en su desarrollo como la de Costa Rica y él decía que eso es gracias al recurso humano que tiene nuestro país que es realmente un elemento de diferencia competitiva a nivel internacional.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: ¿De eso hubo algún tipo de divulgación?

MBA. RODRIGO ARIAS: Se va a hacer una publicación por parte de CONARE este domingo resaltando todas esas palabras y dándolo a conocer a la comunidad nacional y luego ha habido boletines de los que se mandan a la prensa.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Yo sugeriría porque he visto algunos de los trabajos y me parecen muy buenos, a don Elver Durán tal vez se le debiera decir que tomara el asunto como decir incluso un poquito yéndose a tomar esas palabras, 500 maquiladores y lo demás, y dentro de lo que pueda permitir INTEL tal vez algunas de las historias humanas que hay ahí y luego por el lado de CONARE lo que significa para CONARE y para Costa Rica, que una empresa como INTEL esté abriéndole ese camino, porque entre las cosas que están ocurriendo ante la crisis es que hay una cantidad muy grande de información negativa, no solo lo que pasa en el mundo sino lo que pasa en Costa Rica que al público más o menos mal informado, es un poco “agáchese y aguante” porque no sabemos lo que se nos viene encima.

Creo que este tipo de noticias bien orientadas y en eso don El ver es sumamente capaz, bien orientadas incluso en el diálogo con la gente, es que esta es una

manera de construir un país y de construir el mundo y de que este país tiene cosas, que incluso pueden ser modelos para otras y que una de las cosas que tiene con todos los defectos que tenemos en nuestro quehacer es que contamos con un sistema de educación superior público que dentro de sus limitaciones lógicas, porque todas las instituciones tienen limitaciones como los seres humanos, está cumpliendo una función que es ejemplar incluso frente a otros lugares del mundo.

Creo que eso es importante de resaltar para que los ticos de alguna manera se nos fortalezca el autoestima.

MBA. RODRIGO ARIAS: Voy a hablar con don Elver, me parece que es una sugerencia totalmente pertinente.

Ahora ellos tienen equipos de investigación, desarrolladores y hasta de servicios. Resulta que aquí se dan servicios financieros a plantas en todo el mundo. No es solo informático. Claro que sí eso también.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Podrían haber enviado a 2500 ticos a otros lugares del mundo y dejado 500 ahí en una operación simple. Hay algo en este país que hace que el crecimiento y la diversificación cualitativa parte del ambiente.

MBA. RODRIGO ARIAS: Había condiciones para eso.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: El país propicia eso. Ellos están haciendo esto porque hay muchas cosas aquí, igual pudieron haber hecho en Estados Unidos o Rusia.

MBA. RODRIGO ARIAS: De hecho ellos nos contaron que cuando en el año 1995 INTEL decidió que quería hacer una planta en Latinoamérica, y desarrolló el proceso para escoger al país, los tres países que estaban tomados en cuenta y que en ese momento estaban evaluándose para ese propósito, eran México, Argentina y Brasil.

Cuando don José María se entera de que INTEL iba a hacer eso se fue a conversar con los directivos de INTEL y en corto tiempo presentó la propuesta de Costa Rica reuniendo todos los requisitos que ellos pedían y dando la información del país con esas condiciones y que hicieron posible que finalmente se volvieran hacia Costa Rica, con algunas ventajas competitivas que en ese momento el país le ofreció.

PROF. RAMIRO PORRAS: Quiero sumarme al beneplácito que de que podamos tener ese tipo de convenios y que podamos ir trabajando, qué más empresas y lugares tengan idea de que en Costa Rica hay material humano muy bueno que pueden utilizar y que se puede desarrollar aquí.

Me gusta el hecho de que se haya crecido en esa magnitud, una empresa como INTEL y que estén satisfechos con lo que aquí se hace, también me gusta.

Lo que quiero adicionar es que de estas cosas buenas que deben de alguna manera darle publicidad, como lo podríamos hacer con un reportaje de este tipo que propone don José Miguel Alfaro, no nos quedemos ahí.

Hay un asunto de fondo que incluso podríamos llegar a hablarlo en esas mismas empresas y es un llamado de atención para las universidades y es un llamado de atención para las universidades.

Conozco casos concretos cercanos a mí, en donde este tipo de empresa, prácticamente dice lo que le enseñaron en la universidad, nosotros tenemos que retomarlo, casi que se ha constituido en universidades, algunas de las cuales lo que dejan en evidencia es que quizá no hemos entendido los cambios de la época y que nos hemos quedado en las universidades con proyectos y programas del pasado que hacen que ellos sepan que ahí está el material, que los hemos escogido bien en las universidades, pero que no están adecuadamente preparados y tienen que darle una preparación.

Se que hay una preparación específica para cada cosa, pero hay carencias de nuestros estudiantes que es necesario revisar a la luz de esa retroalimentación para poderlas desde aquí.

Es más, lo estoy viendo en positivo, cómo poder llegar a que esas empresas valoren más el potencial costarricense, es si nosotros sabemos leer eso y poderme darle desde nuestra formación aspectos que puedan aumentar su caudal profesional para hacerlo.

Conozco empresas que en este momento toman profesionales universitarios y les dan unos cursos muy especializados propios que prácticamente al final de cuentas los ponen a trabajar no en el ámbito profesional casi en el ámbito técnico y esa devaluación que se da podríamos sacarle provecho para darle un crecimiento a la formación que nosotros mismos le estamos dando.

Lo tomo muy positivo pero también tengamos una lectura de eso para que empecemos nosotros a dar una formación o revisar nuestra formación para que podamos darle a esas empresas aún más personas mejor capacitadas o profesionales de más alto rango como los que está exigiendo el mundo globalizado actual.

Lo veo muy positivo, hay que hacerlo de esa manera, hay que cacarearlo para ponerlo en un término popular pero a la vez hay que tomar de esas cosas algo que nos ayude a leer mejor lo que está ocurriendo para poder proporcionar mejores salidas a nuestros estudiantes para poder estar en mejor competitividad en este mundo.

M.ED.MARLENE VIQUEZ: Voy por la línea de don Ramiro Porras, en el siguiente. Me parece que la comunidad nacional le va a interesar esa información y también es importante que se dé qué se está haciendo con las universidades públicas con CONARE y no se está haciendo con universidades privadas. Para nosotros eso es fundamental y hay que destacarlo.

Lo que creo y no sé si estoy interpretando bien porque mi punto era que esas iniciativas que hace CONARE o las mismas universidades con organizaciones como INTEL o cualquier otra, deben ser dentro de un marco de reciprocidad donde si están llevando a cabo una práctica profesional o un trabajo de investigación, precisamente es para que eso contribuya a retroalimentar nuestra oferta de docencia y que permita brindar elementos de que se aprendió de ahí para mejorar nuestros planes de estudios.

Esa vinculación universidad con las empresas me parece que es muy importante que se dé pero siempre se ha entendido como que eventualmente podríamos interpretar eso como que nuestros estudiantes podrían llegar a trabajar a INTEL o están haciendo su experiencia asumiendo que lo estamos haciendo bien.

Quiero que más bien ellos estén seguros de que por lo menos en el contexto centroamericano la educación en Costa Rica es la que destaca, pero tiene muy claro de que hay aspectos que nosotros quizá no lo estamos haciendo tan bien y por eso es que tienen al interior de sus mismas organizaciones, diría que son departamentos de capacitación o programas internos de capacitación o formación que está complementando la formación que han recibido los estudiantes en la Universidad y que también permite identificar cuáles son esos talentos que tiene cada universidad para poderlos motivar y que se queden con ellos.

Eso está bien, el punto central es ese acto de reciprocidad de que después de un proceso de investigación, una práctica dirigida que hace un estudiante como también ese conocimiento se le devuelve a la Universidad para que permita retroalimentar la oferta académica y nosotros darnos cuenta que es un mecanismo de mejorar la excelencia de nuestros programas.

Creo que es importante mirarlo en las dos vías, y podríamos caer en el pecado de que lo estamos haciendo muy bien y asumir que ellos van adelante, esos nos puede permitir a nosotros mejor.

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que el convenio abre posibilidades para todo lo que ustedes señalaron y que se dé esa retroalimentación.

Lo que sí es claro es que una alianza CONARE-INTEL que se da como producto de una solicitud de INTEL también es beneficiosa para el CONARE y tiene que repercutir positivamente en cada una de las universidades y sobre todo en los estudiantes de las universidades, que son los que finalmente se benefician de los cambios que también hagamos en los planes y en todo lo que nos permita contar con los profesionales que hoy en día se necesitan.

4. **Informe del señor Rector sobre reunión con la Viceministra de Telecomunicaciones, sobre el avance del proceso de radio y televisión**

MBA. RODRIGO ARIAS: Quiero informar que ayer estuve en una larga y muy positiva reunión con la Viceministra de Telecomunicaciones, doña Aníña Vega.

Hace unas semanas les comenté que había ido a una reunión con la Junta Directiva de SUTEL, que son las dos instancias, que son Vice Ministerio de Telecomunicaciones y SUTEL que están involucradas en el proceso de asignación de frecuencias de radio y televisión.

La SUTEL en aquella oportunidad nos dio algunas recomendaciones de cómo proceder, sin embargo el procedimiento se hace por parte del ejecutivo por el Vice Ministerio específicamente, por eso le solicité a doña Hannia Vega que me recibiera en una reunión el día de ayer donde vimos como estaba todo el proceso actual de reordenamiento del espacio radio eléctrico del país, cómo están dándole seguimiento a la asignación de las frecuencias, y cómo proceder con lo específico de la UNED.

Ella nos iba a dar una información base para plantear la solicitud concreta. Sabíamos desde que se dio el acuerdo de aprobar la ley que venía todo este procedimiento administrativo que había que darle tiempo al MINAE para que se organizara y que el Vice Ministerio que se creó en octubre ordenara todo este campo que había estado tan desordenado anteriormente y ella nos explicó cómo va avanzando el proceso.

Por otro lado habíamos visto en la prensa que la SUTEL publicó en medios de comunicación nacional la convocatoria para que todos los que actualmente son concesionarios de frecuencia de radio y televisión, hicieran un primer proceso de inscripción y acreditación y varias cosas ante la SUTEL.

Ese proceso vence el 26 de abril y para el 15 de mayo debe hacer un informe en el MINAE, eso lo explicó ayer doña Hannia y en conclusión ella está enterada de la Ley, totalmente comprometida con la UNED, sabe que la Ley le indica que es una prioridad asignarle a la UNED las frecuencias respectivas y no visualiza ningún problema en proceder lo más pronto posible una vez que se dé ese reordenamiento de la parte radio eléctrico del país, que será en pocos meses.

Ella incluso nos iba a orientar en la forma de cómo debemos de hacer el proceso de las solicitudes, porque no es solamente decir que nos asignen la frecuencia FM y la de televisión sino que hay que incorporar ciertos detalles con lo cual obviamente la asesoría que nos dé el MINAE es importante.

El próximo lunes en el mismo marco de estas acciones, tengo una reunión con don Pedro Pablo en el ICE, que es el otro actor que está vinculado con este asunto de las frecuencias.

Así como que se van cerrando esos círculos y tienen que derivar pronto en la asignación específica de las frecuencias de radio televisión para la UNED.

Esto incluye celulares, radio, televisión, etc., todo esto es ordenado por el Estado en el marco de lo que establece el Convenio de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la UIT del cual Costa Rica es un suscriptor y ahí establece ciertas normas.

Ayer nos explicó algunos detalles y que son importantes en tomar en cuenta en el proceso nuestro.

Lo que más me satisface de esa reunión, por un lado la identificación de ella con la UNED, la claridad que tiene que es una prioridad y con lo que ella está totalmente comprometida y luego la conclusión de que no visualiza ningún problema en asignarlas pronto.

Mientras tanto seguimos trabajando con todos los demás elementos que tienen que tomarse en cuenta para llegar finalmente a una propuesta definitiva.

Todo está muy vinculado, ella nos daba ayer algunas recomendaciones de asuntos tecnológicos que hay que tomar en cuenta hoy en día, el nuevo Plan de Telecomunicaciones que está en consulta y que tiene que ser emitido el 15 de mayo para un periodo de 5 años, de conformidad con la Ley.

En fin ciertos temas nuevos y que son parte de la vida nacional que hay que visualizar en este tiempo.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Es una curiosidad, es saber la reacción de las empresas que estaban manejando determinadas bandas.

MBA. RODRIGO ARIAS: Cada una de ellas ahora está preocupada por defender la que tiene, porque la Ley asigna una serie de prerrogativas al MINAE que las obliga a ponerse al día.

Ahora la preocupación de ellas se defender lo que tienen asignado, no se van a preocupar porque entre la UNED a participar, además de que ya es una Ley de la República y está dada la Ley y eso nos decía ayer doña Hannia con uno de los mecanismos que existe.

Uno es el de concesión que el común y corriente, y el otro es el que la Asamblea Legislativa como una prerrogativa constitucional que tiene puede asignar como es el caso de la UNED, que incluso se separa del mismo marco legal porque lo hace a partir del marco constitucional como una prerrogativa de la Asamblea Legislativa y en ese marco es el que se asigna el de la UNED.

Creo que va por buen camino y esperemos que siga igual sin tropiezos en los próximos meses.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: En un plazo corto la UNED va a tener una frecuencia FM y una televisión, pero además hay un asunto de interés nacional, que resulta interesante por la noticia que trae hoy el periódico La Nación y que me parece que la UNED debe formar criterio al respecto.

Según dice el periódico y obviamente no conozco el texto del proyecto de ley, el último proyecto de ley que se envió a la Asamblea Universitaria por parte de COMEX que se supone que es una implementación de las leyes del TLC, La Nación destaca que habla de prisión para los que infrinjan la ley.

No quisiera ver al representante legal de la UNED preso, el proyecto de ley agrava las sanciones por violación de las leyes de propiedad intelectual.

Creo que es importante ver esto porque siento que el asunto lo están llevando a un punto que lo hace inviable políticamente y tengo una convicción profunda de que eso no tiene nada que ver con el TLC, para nada tiene que ver con el TLC que la gente saque fotocopias y que silben música registrada en un karaoke, creo que ahí se les está yendo de la mano y precisamente el asunto es que no debíamos esperarnos a que salga un dictamen o a que nos den un garrotazo, sino que es importante que la UNED forme criterio y ayude a formar criterio como lo hizo con el TLC, en el sentido de abrir debates públicos y citar en el marco académico para que incluso COMEX venga a explicar por qué envió esto y cuáles son los alcances. Creo que a veces queremos ser más papistas que el Papa.

Esto lo dejo planteado como una solicitud formal y que tal vez el enlace con la Asamblea Legislativa sea bueno y que nos remitan el texto del proyecto.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es importante conseguir el texto para analizarlo con tiempo e incorporarlo en la audiencia que le estamos solicitando a doña Vanessa Cohen.

Sería bueno conseguir el proyecto de ley y toda la información que haya sobre este asunto.

IV. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE

1. **Felicitación a los funcionarios de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones, en relación con el cambio del sitio WEB de la UNED.**

* * *

La discusión aparece en el apartado de informes como punto No. 2.

* * *

Al respecto se acuerda lo siguiente:

ARTICULO IV, inciso 1)

El Consejo Universitario manifiesta su reconocimiento a la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones (DITIC) y al personal que trabajo involucrado en la implementación del nuevo Sitio Web de la UNED.

ACUERDO FIRME

2. **Modificaciones al Reglamento General Estudiantil.**

Se recibe la última versión de la propuesta de Reglamento General Estudiantil (REF. CU-150-2009), de conformidad con las observaciones realizadas en la sesión 1972-2009.

Se recibe la última versión de la propuesta de Reglamento General Estudiantil (REF. CU-150-2009), de conformidad con las observaciones realizadas en la sesión 1972-2009.

MBA. RODRIGO ARIAS: Al inicio de la sesión se dijo que estaba en agenda la propuesta de modificación al Reglamento General Estudiantil y que nos diéramos un espacio de dos semanas para analizarlo y que se hicieran algunas consultas específicas.

Una de ellas a las Defensoría de los Estudiantes que además hay un acuerdo del Consejo Universitario que indica que los cambios reglamentarios que tienen que ver con estudiantes tienen que ser consultados en específico a la Defensoría, ya que hay un documento casi final, procedamos a realizar la consulta sobre este documento a la Defensoría de los Estudiantes.

La otra es consultar a la Oficina Jurídica que lo hemos hablado en las propuestas, pero que revise lo que el transitorio indica, si hay contradicción con alguna otra normativa estudiantil y la señale para efectos de derogar la que corresponda.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Sería consultar a la Comisión Institucional de Evaluación de los Aprendizajes, creo que es un representante en cada Escuela.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sería bueno tener estos criterios antes de tomar la decisión.

M.ED. JOAQUIN JIMENEZ: He planteado dos dudas importantes sobre graduación y reconocimiento. Me parece que es un buen espacio porque DAES había emitido criterio que no se consideró aquí volverlo a discutir y ver qué es lo que realmente debería de indicarse en ambos reglamentos, me parece excelente que se abra ese espacio para darle la última revisada al Reglamento.

MBA. RODRIGO ARIAS: Me parece bien, sería consultar a DAES sobre todo graduación y reconocimiento.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Para que quede en actas, la solicitud la hace mediante mi persona, doña Ana Cristina Umaña que es la encargada del PACE, ella coordina la Comisión Institucional de Evaluación de los Aprendizajes.

En la mañana me llamó de ver qué posibilidades tenía, porque lo hace porque le habían dicho que ese documento estaba en la Comisión de Políticas de Desarrollo Académicos y fue por eso que me hizo la consulta y le dije que estaba en Plenario, pero le prometo que hoy se le remite para su consulta.

Es una petición de doña Ana Cristina Umaña porque todos quieren saber, que todo lo que va a proponer en su momento, que creo que son unos lineamientos de las Escuelas, estén incorporados.

MBA. RODRIGO ARIAS: Se somete a votación y se aprueba. Sería con un plazo de dos semanas, hasta el 8 de mayo.

* * *

Se acuerda lo siguiente:

ARTICULO IV, inciso 2)

Se recibe la última versión de la propuesta de Reglamento General Estudiantil (REF. CU-150-2009), de conformidad con las observaciones realizadas en la sesión 1972-2009.

Al respecto, SE ACUERDA:

Enviar la última versión de la propuesta de Reglamento General Estudiantil, a la Defensoría de los Estudiantes, a la Comisión Institucional de Evaluación de los Aprendizajes (del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes), a la Dirección de Asuntos Estudiantiles), y a la Oficina Jurídica, con el fin de que hagan llegar sus observaciones, a más tardar el 8 de mayo del 2009.

ACUERDO FIRME

3. Acuerdo del Consejo de Rectoría en relación con la Licitación Pública 2008LN-000004-99999 “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly”

Se conoce oficio CR.2009.296 del 21 de abril del 2009 (REF. CU-151-2009), suscrito por la Sra. Theodosia Mena, Secretaria del Consejo de Rectoría, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión 1579-2009, Art. III, inciso 9), del 20 de abril del 2009, sobre de la Licitación Pública 2008LN-000004-99999, “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly”, analizada por la Comisión de Licitaciones en sesión 05-2009, celebrada el 14 de abril del 2009, luego de que la Contraloría General de la República en oficio R.DCA.166.2009, declarara con lugar el recurso de apelación interpuesto por la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.

MBA. RODRIGO ARIAS: Recuerden que el caso de Ciudad Neilly era un concurso en el cual siguiendo las consideraciones de la Comisión de Licitaciones, el CONRE había propuesto al Consejo Universitario que se declarara infructuoso el concurso, luego una de las empresas consideró que no había base para excluirla del concurso, la empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociaciones Ltda.

A esta empresa se la había declarado fuera de concurso en el proceso de la Comisión de Licitaciones debido a una interpretación en relación con la garantía

de participación, porque el dueño de la empresa ofreció una garantía personal y no de la empresa. El criterio legal que prevaleció fue que eso era insubsanable.

Era además la empresa mejor calificada, eso es una gran ventaja para nosotros, sin embargo por diferentes requisitos de forma todas quedaron fuera de concurso. La empresa apeló diciendo que el asunto de la garantía no era tan grave como para quedar por fuera.

La Contraloría acoge para su trámite el proceso. Cuando me solicitan manifestarme al respecto y en asociado con la Oficina Jurídica, decimos que el problema era de evaluación de una garantía, de algo formal en el procedimiento, que la empresa reunía todos los requisitos para hacer la adjudicataria de la licitación y si la Contraloría valoraba que eso se podía superar, entonces nosotros encantados para seguir adelante con el proceso de licitación, porque los procesos de licitación se hacen para concluir con una adjudicación y con el desarrollo de una obra pública en este caso, no para desgastarse en procesos infructuosos.

La Contraloría le da la razón a la empresa, nosotros incluso incorporamos en el acuerdo del CONRE el pronunciamiento de la Contraloría y para mí es muy importante y por eso se incorporó en el acuerdo y le pedimos a la Oficina Jurídica y la Oficina de Contratación y Suministros, tomar en cuenta ese principio que orienta a la Contraloría de declarar con lugar la apelación.

En lo que interesa dice la Contraloría: *“que la normativa de contratación de conformidad con el numeral 81, inciso h) establece que será subsanable entre otros elementos los siguientes: el inciso h) cualquier error material relacionado con la garantía de participación incluyendo lo referido a la identificación del concurso o del sujeto respaldado”*, que es precisamente el caso nuestro, que una garantía dada por el dueño de la empresa a título personal y no de la empresa. La diferencia era que el señor Francisco Adolfo Muñoz y no la empresa de don Francisco Adolfo Muñoz.

Inclusive dice la Contraloría: *“..la norma va más allá en cuanto a subsanación de la garantía de participación al señalar que de igual forma en los bonos de garantía es válido corregir cualquier error, ya no material sino sustancial, siempre y cuando la entidad emisora acepte la enmienda y garantice que no existe problema alguno para su liquidación. De esta forma es viable establecer que la garantía de participación no puede constituirse en un elemento solemne y esencial para determinar la elegibilidad de una propuesta y más los inconvenientes que pueda presentar antes de resolverse en atención a la transcendencia del vicio y conforme a los principios rectores en materia... en especial el de eficiencia”*, eficiencia que tenemos que interpretar en función de materializar el fin público que está detrás de un proceso licitatorio.

Uno no hace licitaciones para luego excluir a las empresas y declararlo desierto o infructuoso, hace licitaciones para contratar algo y el principio de eficiencia, continuidad del servicio público es que se concrete y nos hemos desgastado por años y eso es problema de la contratación administrativa nuestra, en buscar

aspectos formales para excluir las empresas en los procesos de licitación y no en hacer una valoración de las ofertas para ver cuál es la mejor conveniente porque se da primero un proceso de exclusión, por asuntos muy formales como este.

Dichosamente la normativa fue cambiada, antes era así de rigurosa que un asunto de garantía era intocable e incluso dice: " *inclusive el monto*", se puede dar una garantía en la que indican que es por ejemplo por ¢60 millones y tenía que ser por ¢60.500 millones entonces ya por eso quedaba fuera, o por un error en la presentación de garantía y todo eso es subsanable dice la Contraloría.

Esto nos permite valorar las ofertas y luego ver si la oferta la más recomendada tiene todo bien y si no lo tiene bien darle la oportunidad de subsanarlo, es más transparente desde ese punto de vista y no comenzar a ver por requisitos formales si quedan excluidas y al final ver la última que quedó acreditada, porque nos ha sucedido que algún caso y recordaran el caso de San Marcos la vez transanterior que la única empresa que quedaba habilitada era la más cara de todas, que se salía del presupuesto.

Me alegra la recomendación de la Contraloría para que se proceda a subsanar ese defecto y se puede adjudicar.

Siendo por otro lado la empresa que apeló la quedaba mejor calificada en el proceso que llevamos adelante, y por eso recomendamos al Consejo Universitario que se proceda a adjudicar la construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly a la empresa constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados Ltda., por un monto de ¢314 millones a entregarse en 105 días naturales.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Este tipo de dictámenes que brinda la Contraloría para mí son muy importantes y en hora buena porque dan claridad en cuanto a los procedimientos y las cosas que se tienen que hacer, pero ya hay un documento que lo está diciendo la Contraloría y lo cual es muy valioso, esto crea jurisprudencia y le permite mayor claridad a la Administración para poder trabajar en ese sentido.

El otro asunto es que me alegro mucho por Ciudad Neilly de que esto se vaya a hacer, porque eso es una manera de responder a aquel compromiso que teníamos con JUDESUR, con la comunidad y con doña Ana Isabel Montero.

M.BA. RODRIGO ARIAS: Incluso con los recursos de JUDESUR, este no lo llevamos al Fideicomiso, porque hay recursos externos.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Lo importante que ya se les puede informar y en particular comunicar y que con Rodrigo Arias lo haga como Presidente del Consejo Universitario, al Centro Universitario de Ciudad Neilly de que nos complace poder cumplir porque no sé cuánto tiempo tiene esto pero ya ellos estaban un poco inquietos.

La zona que tiene atrás el Centro Universitario, que se habían cortado unos árboles y que se le solicitó al Consejo Universitario que autorizara la corta de esos árboles, precisamente era para poder llevar a cabo todo este asunto.

Supongo que también eso implica trabajar, no sé si lo hace la unidad de proyectos, pero es importante que se haga porque Ciudad Neilly lo necesita, igual que lo puede necesitar otro Centro.

Lo importante es que hay un esfuerzo de la región que era mediante JUDESUR, y a pesar de que podía hacer en contra de lo que había aprobado este Consejo Universitario, porque lo que habíamos hecho era avalar la solicitud que nos había hecho la Administración. Todos aprendimos y se van a beneficiar el Centro Universitario y específicamente la comunidad y los estudiantes.

MBA. RODRIGO ARIAS: Si no hay nada más, sería solicitar que procedamos a adjudicar la Licitación.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: ¿Cómo se subsanó?, porque lo que nos dieron fue la posibilidad de subsanarlo.

MBA. RODRIGO ARIAS: No se tiene que subsanar sino que ellos declaran con lugar el recurso y se tiene que aceptar la garantía de la persona.

DR. CELIN ARCE: Lo que dice la Contraloría es que se declara con lugar y que se continúe con el procedimiento de la licitación pública para que se adopte el respectivo acto de adjudicación.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Quiero preguntarle a don Celín Arce, es que la garantía se dio para la participación del señor en la licitación. Entonces si el día de mañana la empresa incumple.

MBA. RODRIGO ARIAS: Ahora viene la garantía de cumplimiento, que son dos garantías. La primera es de participación y cuando se adjudica se pide la garantía de cumplimiento.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Porque me parece que la garantía de cumplimiento tiene que ser a favor de la empresa porque sino él podría excepcionarse en un juicio diciendo que no paga eso.

MBA. RODRIGO ARIAS: Ahora viene la garantía de cumplimiento, que tiene que ser de la empresa y el porcentaje es mayor.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: La Administración debe tener en cuenta que se la den bien la garantía.

MBA. RODRIGO ARIAS: Esto son errores que las empresas por más que están acostumbradas en participar en licitaciones, cometen errores de esta naturaleza.

DR. CELIN ARCE: No obstante mi opinión es que tiene que subsanarse la garantía de participación.

MBA. RODRIGO ARIAS: Supongo que sí debe de subsanarse.

DR. CELIN ARCE: En qué consistió el error, que la dio a título personal, entonces la Administración podría decirle que está cometiendo un error, no es a título personal es la empresa la que tiene que presentar la garantía.

MBA. RODRIGO ARIAS: El problema fue que en aquel momento la posición legal era que el uso no era subsanable y quedaba fuera. Ahora dice la Contraloría que sí podía subsanarlo.

DR. CELIN ARCE: Tiene que subsanar la garantía de cumplimiento que tiene que ser otorgada por la empresa y no a título personal.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Creo que hay un pequeño error que puede traer problemas, nada cuesta decir que lo hagan otra vez.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Se podría tomar el acuerdo de que se recibe este documento, de adjudica en los términos que lo indica la Contraloría General de la República y aparte se le solicita a la Oficina Jurídica y a la Administración garantizar que se subsane en los términos que hace la Contraloría.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Lo importante es que no haya dudas.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Tal vez que no es que sea válida sino que hay que subsanarlo.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Es cambiar el orden de los factores, que se garantiza a la empresa representada por su gerente y es una garantía que da él en lo personal. Es un problema de redacción

DR. CELIN ARCE: Quiero indicar que esto no fue consultado a la Oficina Jurídica, en la Comisión de Licitaciones no estuvo presente.

M.ED. MARLENEVIQUEZ: Habría que indicarlo.

DR. CELIN ARCE: Ese acuerdo no fue con la participación de la Oficina Jurídica.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: ¿Cuánto tiempo pasó entre eso?

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Quiero decir que lo recuerdo de esto es que cuando llegó esta licitación al Consejo Universitario, se asumió lo que el CONRE solicitó que se declarara infructuoso porque ese era el dictamen de la Comisión, de mi parte leí el dictamen y como no había nada en contra acepté que estaba bien. Eso fue hace un par de meses.

En ese sentido sería importante indicar, para don Celín Arce, que no fue la situación siguiente con la Unidad Móvil, que ahí sí había un dictamen.

Lo que quiero expresar es que el Consejo Universitario tiene que avalar esto pero que la Oficina Jurídica en conjunto con la Administración proceda de acuerdo como lo indica la Contraloría General de la República, pero que garanticen que a futuro no vamos a tener problemas con esto.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero aquí está corregida. Aparece cuando hace una extensión de la garantía, es que tiene que extenderse la garantía para poder apelar.

Aquí está bien porque está en nombre por cuenta de la empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz, Asociados y Limitada. La garantía está ofrecida en nombre de la empresa con lo cual se subsana el error material que existe y se puede proceder a adjudicarlo.

Sería someter a votación esta licitación con la aclaración que se ha hizo. Se aprueba en firme.

* * *

Se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO IV, inciso 3)

Se conoce oficio CR.2009.296 del 21 de abril del 2009 (REF. CU-151-2009), suscrito por la Sra. Theodosia Mena, Secretaria del Consejo de Rectoría, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión 1579-2009, Art. III, inciso 9), del 20 de abril del 2009, sobre de la Licitación Pública 2008LN-000004-99999, "Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly", analizada por la Comisión de Licitaciones en sesión 05-2009, celebrada el 14 de abril del 2009, luego de que la Contraloría General de la República en oficio R.DCA.166.2009, declarara con lugar el recurso de apelación interpuesto por la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.

CONSIDERANDO:

- 1. La resolución R-DCA-166-2009 de la Contraloría General de la República, en la que declara con lugar el recurso de apelación interpuesto por la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.**
- 2. La recomendación de la Comisión de Licitaciones, según Acta No. 05-2009, celebrada el 14 de abril del 2009.**
- 3. En el folio 481 de la licitación se encuentra la garantía**

ofrecida en nombre de la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA., con lo cual se subsana el error material que existía.

4. El acuerdo del Consejo de Rectoría que evalúa la Licitación Pública para la “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly” y recomienda su adjudicación a la empresa constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.

SE ACUERDA:

Adjudicar la Licitación Pública 2008LN-000004-99999, “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly”, a la empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA, por un monto total de ¢314 426 391.57 y con un tiempo de entrega de 105 días naturales a partir de la orden de inicio de las obras.

ACUERDO FIRME

Se levanta la sesión al ser las catorce horas y veintidós minutos.

MBA. RODRIGO ARIAS CAMACHO
Presidente
Consejo Universitario

LP/ NA / IA / EF**