

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

13 de junio, 2013

ACTA No. 2259-2013

PRESENTES: Katya Calderon Herrera, quien preside
Ilse Gutierrez Schwanhäuser
Grethel Rivera Turcios
Mainor Herrera Chavarría
Orlando Morales Matamoros
Marlene Viquez Salazar
Alfonso Salazar Matarrita

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría
Consejo Universitario
Karino Lizano, Auditor Interno

AUSENTE: Luis Guillermo Carpio Malavasi, con justificación
Mario Molina Valverde, con justificación
Isamer Sáenz Solís, con justificación

Se inicia la sesión al ser las ocho horas con cuarenta y cinco minutos en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

KATYA CALDERON: Buenos días. Damos inicio a la sesión 2259-2013 de hoy 13 de junio, 2013. Procedemos con la agenda e iniciamos con la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico.

MARLENE VIQUEZ: Solicitaría que establezcamos el tiempo para cada comisión, porque estamos revisando el Reglamento del Instituto de Estudios de Género. Estamos iniciando a las 8:45 am, propongo que utilicemos para el Reglamento una hora y después continuemos con los dictámenes de las demás comisiones.

GRETHEL RIVERA: Es sobre los dictámenes de la Comisión de Asuntos Jurídicos, estábamos con el Reglamento de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario. No sé doña Katya si don Luis Guillermo conversó con usted, pero a mí me pidió que continuáramos con el punto b) porque él desea estar presente en la discusión de este reglamento.

KATYA CALDERON: Sí me lo hizo saber don Luis Guillermo. Entonces, comenzamos con el Reglamento del Instituto de Estudios de Género por una hora y después continuamos con las demás comisiones.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

- a. Reglamento del Instituto de Estudios de Género. CU.CPDA-2013-012 (Continuación)
- b. Solicitud de Lineamiento para futuras aperturas de carreras o aprobación de rediseños de planes de estudios. CU.CPDA-2013-014
- c. Informe de Labores de la Comisión de Carrera Profesional. CU.CPDA-2013-016
- d. Estudio de Seguimiento de personas graduadas del periodo 2002-2009 de los doce programas de posgrado de los Universidades Estatales Costarricenses. CU-CPDA-2013-026
- e. Reconocimiento de los Estudios Generales a graduados del Instituto Tecnológico de Costa Rica. CU-CPDA-2013-028
- f. Propuesta para elaborar estrategia institucional y su correspondiente plan de trabajo que responda a las necesidades educativas de poblaciones indígenas. CU-CPDA-2013-029
- g. En relación al documento “Pensando en la UNED” presentado por el señor Orlando Morales. CU-CPDA-2013-030

2. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Reglamento para el uso de equipos de cómputo e internet de la Universidad Estatal a Distancia. CU.CAJ-2013-023

- b. Reglamento de la Unidad de Asesoría Jurídica del Consejo Universitario de la UNED. CU.CAJ-2013-017
- c. Obligación que tienen los oficiales de seguridad de llenar boleta de vacaciones en los días feriados por ley, cuando se desea disfrutar de se día. CU.CAJ-2013-022
- d. Propuesta de proyecto de Ley para la creación de un Sistema Nacional de Educación Abierta y a Distancia. CU.CAJ-2012-040
- e. Artículo 44 bis del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones. CU-CAJ-2012-041
- f. Eliminación del punto 4, inciso d), punto VIII, del acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2156-2012, Art. II, inciso 1). CU.CAJ-2013-011
- g. Reglamento del Fondo Solidario Estudiantil. CU.CAJ-2013-015
- h. Audiencia a la señora Rosa Vindas para conversar temas referentes a carrera profesional, Reglamento Disciplinario y la Oficina Jurídica. CU.CAJ-2013-016
- i. Propuesta de modificación del artículo 37 del Reglamento Electoral Universitario. CU.CAJ-2013-025
- j. Reglamento para el Trámite ante la Auditoría Interna de la Autorización de Apertura y Cierre de Libros Legales que deben llevar las diferentes dependencias de la Universidad Estatal a Distancia. CU.CAJ-2013-027
- k. Aplicación del Art. 119 del Reglamento Electoral Universitario. CU-CAJ-2013-028

3. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Estudio de Investigación “Distrito de Cóbano, Puntarenas. Estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario de la UNED”. CU.CPP-2013-041
- b. Informe investigativo “Sondeo de Aranceles de cuatro carreras universitarias en Costa Rica, durante el 2012”. CU.CPP-2013-007
- c. Informe de Labores de la Tesorería de la Federación de Estudiantes correspondiente al 2012. CU.CPP-2013-017

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Informe correspondiente al quinto año de la gestión de la Jefe de la Oficina de Recursos Humanos. CU.CPDOyA-2013-022
- b. Informe de Labores del 2012 del señor Auditor Interno. CU.CPDOyA-2013-021
- c. Propuesta Estructura Ocupacional Sector Profesional de la Universidad. Además nota de la Oficina de Recursos Humanos sobre dicha propuesta de acuerdo. CU.CPDOyA-2013-017 y REF. CU. 274-2013
- d. Observaciones sobre la propuesta de la Estructura Ocupacional Sector Profesional. CU.CPDOyA-2013-018 y REF. CU. 311-2013

5. COMISION ESPECIAL PARA PROPUESTA DE POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA DIGITALIZACION DE DOCUMENTOS

- a. Nota de la señora Rita Ledezma, coordinadora Comisión especial para crear propuesta de Política Institucional para la digitalización de documentos que generan las diferentes instancias de la universidad. REF. CU. 259-2013

III. COMISION ESPECIAL PARA LA TRANSFORMACION DE LA VICERRECTORIA DE PLANIFICACION

- a. Propuesta de acuerdo para la transformación de la Vicerrectoría de Planificación en una Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. REF. CU. 108-2013 (Invitado: Sr. Edgar Castro, Vicerrector de Planificación)

IV. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES

1. Análisis sobre los estudios CIEI 001-2012 y CIEI 002- 2012 elaborados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referentes a “Evaluación sobre la estructura funcional y gestión de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED” y “Pertinencia de las nuevas áreas de Extensión”.
2. Nota de la señora Yadira Barrantes, Secretaria General del Consejo Superior de Educación (CSE), en la que comunica al Consejo Universitario de la UNED que el Consejo Superior de Educación mantiene la decisión tomada sobre el CONED y apoya lo manifestado por el señor Ministro de Educación, en su visita al Consejo Universitario de la UNED. REF. CU-494-2012

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

a. **Reglamento del Instituto de Estudios de Género.**

Se continúa con el análisis del Reglamento del Instituto de Estudios de Género (CPDA-2013-012)

ILSE GUTIERREZ: Recordemos que quedamos en el capítulo III acerca de la Organización del Instituto de Género, en el artículo IV, y voy a proceder a dar lectura de este:

“ARTÍCULO 4. Coordinaciones. De acuerdo al punto 1, inciso i) del acuerdo CU-2009-448 tomado en sesión No. 2001-2009, Art. III, inciso 3) celebrada el 15 de octubre del 2009, el Instituto de Estudios de Género contará con tres áreas específicas de investigación–extensión que podrán organizarse como redes o grupos de investigación.

Estos programas son:” Y aquí tenemos una modificación de forma que en lugar de “programas” son “áreas de trabajo” y esta observación que aparece ahí es de doña Rocio Chaves.

MARLENE VIQUEZ: Lo único que solicitaría es que el artículo 4 iniciara donde dice: “De acuerdo al punto 1) inciso i)”, quitar el término coordinaciones y, efectivamente, hay que cambiar el término programas por áreas, porque así es como lo habíamos discutido en la comisión.

Tendría que decir: *De acuerdo al punto 1, inciso i) del acuerdo CU-2009-448 tomado en sesión No. 2001-2009, Art. III, inciso 3) celebrada el 15 de octubre del 2009, el Instituto de Estudios de Género contará con tres áreas específicas de investigación–extensión que podrán organizarse como redes o grupos de investigación: promoción de derechos, desarrollo curricular... y donde dice coordinaciones tiene que desaparecer al inicio del artículo 4.*

ALFONSO SALAZAR: Considero que los acuerdos del Consejo Universitario tienen que estar fuera del reglamento. Lo correcto es que se trate la temática del Instituto y que esos acuerdos queden como parte de los considerandos para que respalden la organización del reglamento.

GRETHEL RIVERA: Doña Marlene sugiere quitar “coordinaciones”, pero pienso que coordinaciones de ese artículo 4 es el subtítulo. Entonces, la redacción de lo que está diciendo don Alfonso sería:

“Coordinaciones: El Instituto de Género contará con tres áreas específicas de la investigación...”, para que quede claro.

MARLENE VIQUEZ: Recuerden que uno de los problemas mayores que tiene esto y que discutimos cuando analizamos lo del Reglamento del Instituto, es eliminar

tanto “coordinaciones” por los cargos de autoridad que eso le va generando a la universidad.

Entonces, lo esencial considero es acoger la propuesta de don Alfonso e iniciar el artículo 4, donde dice: *El Instituto de Estudios de Género contará con tres áreas específicas de investigación-extensión que podrán organizarse como redes o grupos de investigación, pero son tres áreas específicas, promoción de derechos...*, etc.

ILSE GUTIERREZ: Estoy de acuerdo con doña Marlene y quiero explicar que ya habíamos hablado a lo interno de la comisión que no eran coordinaciones, son áreas de trabajo exactamente como lo está proponiendo ella, que el artículo 4) inicie diciendo: *El Instituto de Género contará con...* y lógicamente se eliminaría “*estos programas son*”:

GRETHEL RIVERA: Estaba revisando el formato y en realidad este reglamento no trae los subtítulos de lo que trata el reglamento, en ese caso sería artículo 4): áreas, pero es correcto lo que dicen ellas.

ILSE GUTIERREZ: Continúo leyendo:

Promoción de Derechos consiste en mejorar las condiciones tanto de mujeres como de hombres para su bienestar individual y colectivo, pretende investigar causas de la discriminación y cómo eliminarlas, difundir los avances y la legislación existente en relación con la igualdad y la equidad de género y velar por su cumplimiento, así como, impulsar el empoderamiento de las personas para que sean artífices de proyectos de vida libres de estereotipos de género, partiendo tanto desde los estudios de la mujer como desde los estudios de nuevas masculinidades.”

ALFONSO SALAZAR: Creo que cada área debe ir separada como un subtítulo, promoción de derechos, desarrollo curricular y gestión institucional, y luego ser concretos. Es decir; inicia en la primera en qué consiste, pero usa la palabra “pretende” y creo que no es la apropiada para las acciones de un Instituto, sino que busca investigar o alguna palabra que sea concreta, solo pretenderlo no puede ser.

Luego, dice: *...velar por su cumplimiento, así como, impulsar el empoderamiento de las personas para que sean artífices de proyectos de vida libres de estereotipos de género, partiendo tanto de los estudios de la mujer como de los estudios de las nuevas masculinidades*”, aquí yo eliminaría “nuevas”, porque estamos calificando y diferenciando entre hombres y mujeres, estamos diciendo que son estudios de la mujer como un todo y luego de las nuevas masculinidades; o sea, o es estudios de la mujer como de los hombres en el sentido más general y no sobre elementos nuevos.

MAINOR HERRERA: En la misma dirección, que separa “Promoción de Derechos” como un subtítulo o si no que se pusieran los dos puntos. Y esa palabra, “consiste”, creo que debería sustituirse porque no es tan contundente. Yo había pensado en “pretende” pero más abajo ya está “pretende”, entonces podemos mejor sustituirla por “tiene como propósito”.

ILSE GUTIERREZ: Hay varias propuestas. La de don Alfonso de separarlo y dejarlo como un subtítulo queda mucho mejor, en el apartado de desarrollo curricular dice “pretende” y en gestión curricular dice, “se basa principalmente en”.

Eliminamos la palabra “pretende” y ponemos *tiene como finalidad mejorar las condiciones tanto de mujeres como de hombres para su bienestar individual y colectivo, investiga causas de la discriminación y como eliminarlas, difunde los avances y la legislación existente en relación con la igualdad y la equidad de género y vela por su cumplimiento, así como impulsa el empoderamiento de las personas para que sean artífices de proyectos de vida libres de estereotipos de género, partiendo desde los estudios de la mujer como de los estudios de los estudios de masculinidades*, porque me parece que lo que está percibiendo don Alfonso se podría malinterpretar, pero lo que se pretendía era empezar a erradicar el machismo, posiblemente, en esa nueva vida de igualdad entre hombres y mujeres que es diferente.

Pero si se está percibiendo de esa manera, me parece que es correcto, de los estudios del hombre.

GRETHEL RIVERA: Hay que entender lo que quiso externar el Instituto de Género en este apartado, al decir, “estudios de nuevas masculinidades” son enfoques que se están dando a las masculinidades.

Yo diría que no hace falta especificarlo así, sino nada más “desde los estudios de la mujer y del hombre” y ya a lo interno se ven esos nuevos enfoques, porque todo varía.

ILSE GUTIERREZ: Continúo leyendo:

“Desarrollo Curricular pretende transversar la perspectiva de género en las diferentes propuestas curriculares que se impulsen desde la UNED, tanto en la enseñanza formal como no formal, esto implica no sólo trabajar en lo referente al uso del lenguaje y las imágenes, sino también en el contenido de los cursos, la elaboración de pruebas y la evaluación. Todo lo anterior implica esfuerzos importantes de investigación para poder elaborar propuestas adecuadas a cada especialidad y a cada curso, considerando, además, la forma de contrarrestar la existencia de una “pedagogía invisible de género” (o “currículo oculto”) que se encuentra impregnada en toda práctica cotidiana y docente, la cual reproduce las desigualdades entre mujeres y hombres a pesar de que el currículo formal no cuenta con sesgos de género o sexistas.”

Aquí hay que analizar si el contenido es específico y si no, no estamos ampliando más de lo que puede corresponder a un reglamento.

ALFONSO SALAZAR: Disculpe que insista, como lo mencioné en la sesión anterior, en este reglamento hay muchísimas consideraciones de fondo, de razones en las cuáles se busca establecer un trabajo propio del Instituto, pero que no es propio de un reglamento.

El reglamento debe dar pie, a mi juicio, a las acciones que el Instituto pueda realizar con los enfoques que el mismo Instituto tiene que ir planteando para lograr los objetivos que se han planteado.

Creo que donde dice: *... en este desarrollo curricular, todo lo anterior implica esfuerzos importantes de investigación para poder elaborar propuestas adecuadas a cada especialidad y a cada curso*”, eso no es parte de un reglamento. El reglamento que busca un desarrollo curricular que pretende transversar la perspectiva de género en las diferentes propuestas curriculares que se impulsen desde la UNED, tanto en la enseñanza formal como no formal, esto implica no solo trabajar en lo referente al uso del igual de las imágenes sino también el contenido de los cursos, la elaboración de las pruebas y la evaluación.

¿Cómo lo tiene que hacer el Instituto? es propio del enfoque que el Instituto le tiene que dar. Ponerlo en un reglamento no es conveniente, creo que todo lo que sigue posterior a eso es mejor eliminarlo.

GRETHEL RIVERA: Totalmente de acuerdo con don Alfonso, para mí es muy subjetivo también. Yo diría que la redacción debería quedar así porque vuelve a decir “pretende”, ¿lo va a hacer o no?

Yo diría que debe decir, *Desarrollo curricular, la perspectiva de género en las diferentes propuestas curriculares que se impulsen desde la UNED debe transversalizar tanto la enseñanza formal... hasta la pruebas de evaluación*. Porque es lo que va a ser, pero ese “pretende” no me parece.

ILSE GUTIERREZ: No estoy de acuerdo, me parece que lo que estamos haciendo es simplemente explicando en qué consiste el desarrollo curricular y como lo está proponiendo don Alfonso me parece muy pertinente, que quede hasta “evaluación” y nada más.

MARLENE VIQUEZ: Yo acojo la propuesta de don Alfonso para eliminar el último párrafo, pero sí considero que está bien donde dice: “pretende transversar la perspectiva de género en las diferentes propuestas curriculares que se impulsa en la UNED”. Los enfoques como dice don Alfonso, efectivamente, pueden variar pero así como está, está bien.

KATYA CALDERON: Entonces eliminamos ese párrafo, estoy de acuerdo.

ILSE GUTIERREZ: Quiero explicarle a doña Grethel porqué es que no estaba de acuerdo con la propuesta de ella, porque lo que se pretende en este apartado es explicar para qué va a ser cada línea de investigación y me parece correcto que inicie con: “tiene como propósito”. No tengo ninguna objeción en ese sentido, pero sí cambiamos para decir que la perspectiva de género en diferentes propuestas curriculares impulsan desde la UNED transversando, es una acción y más bien se está tratando de explicar cuál es el contenido.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que en el punto siguiente de Gestión Institucional, debería iniciar con “Desarrolla investigaciones bianuales sobre la situación de las “Brechas o desigualdades de Género en la UNED...”.

ILSE GUTIERREZ: Continuo con *Gestión institucional desarrolla investigaciones bianuales sobre la situación de las “Brechas o desigualdades de Género en la UNED, los cuales son fundamentales para el diseño, rediseño, formulación y evaluación permanente de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, su Plan de Acción y sus respectivos indicadores, todo con el propósito de construir una cultura de igualdad y equidad de género.”*

MAINOR HERRERA: “Se basa” me parece que hay que sustituirla por “se fundamenta principalmente”, algo así.

ILSE GUTIERREZ: Eso lo cambiamos por “desarrolla investigaciones”.

ALFONSO SALAZAR: Yo le daría vuelta al párrafo, *Gestión Institucional tiene como propósito construir una cultura institucional de igualdad y equidad de género por medio de investigaciones bianuales o de la situación de las brechas o desigualdades de género en la UNED, los cuáles son fundamentales para el diseño, rediseño, formulación y evaluación permanente de la Política Institucional; es decir, que la gestión institucional del Instituto es construir una cultura institucional de igualdad y equidad de género. A mi juicio, esa es la base de la gestión institucional del Instituto. Entonces, deberíamos comenzar por ahí.*

ILSE GUTIERREZ: Continúo leyendo el capítulo IV.

“IV. DEL PERSONAL

ARTÍCULO 5. De conformidad con el ítem e) del punto 4) (Disposiciones Generales) del acuerdo del Consejo Universitario de Sesión 2001-2009, celebrada el 15 de octubre de 2009, Artículo III, Inciso 3, el Instituto de Estudios de Género está constituido por una persona Directora con rango de Jefatura de Oficina, la cual será nombrada según lo establecido en el Art. 25 del Estatuto Orgánico, inciso ch1). Contará además con un Consejo Asesor Consultivo,” y aquí la observación que tiene doña Rocío Chaves es quitarlo porque se eliminó, “un Consejo Académico, Personal Académico Permanente, Personal Académico Temporal de las Escuelas, Personal Académico Temporal de otras unidades, Personal Académico Visitante, Personal de Apoyo, el estudiantado y los recursos

físicos y económicos asignados al mismo.” Aquí habría que eliminar lo del acuerdo.

MARLENE VIQUEZ: Yo estoy de acuerdo con que se elimine lo del acuerdo; pero, pasaría como considerando.

ALFONSO SALAZAR: Eliminaría la forma cómo es nombrado, porque se le está dando el rango de jefatura de oficina y al darle este rango, queda amparado al Estatuto Orgánico, así que no es necesario mencionarlo en el reglamento.

Quería preguntar qué es lo que existe actualmente en el Instituto y qué es el recurso que se requiere para completar este personal, porque creo que ha sido una preocupación permanente de la Comisión Plan Presupuesto, con qué se va a cubrir el personal en este caso de un Instituto que va a quedar respaldado por este reglamento.

KATYA CALDERON: Lo que puedo responderle es que, efectivamente, en este momento lo que el Instituto tiene es una plaza de la dirección recién creada por este Consejo Universitario, la plaza de la actual directora a.i., una plaza más y la secretaría.

Obviamente, el tema del Instituto tiene que ver con la forma en la que va a organizar sus actividades; es decir, que se requiere de personal pero que no debería estar dentro del Instituto como tal, sino que si hace investigación pues, obviamente, que el personal debe desarrollarse dentro de las unidades académicas correspondientes con el personal y ahí sí requiere de los recursos para los proyectos de investigación que tiene que ver con esto.

Entonces, más que un *staff* en el que doña Rocío ha venido insistiendo que necesita un perfil, por ejemplo de psicología, lo que requiere es una forma de organización que de las unidades académicas respectivas pueda darse el tiempo a los académicos para poder contribuir con el desarrollo del Instituto. Esa es la idea organizacional del Instituto.

MARLENE VIQUEZ: Yo voy por la misma línea de doña Katya. En la UNED queremos romper una tradición de que hay instancias que hacen investigación de tiempo completo y eso ha sido un problema histórico; o sea, que se ha concebido que la docencia es de un grupo de personas de tiempo completo, que los extensionistas son de tiempo completo, que los investigadores son de tiempo completo, no obstante, cuando se promovió la creación de ciertos institutos de investigación y extensión, era que esos institutos tenían que convertirse en instancias que promovieran grupos de trabajo en redes y equipos de trabajo donde los distintos funcionarios y funcionarios de las otras dependencias académicas pudieran plantear sus proyectos de investigación en ciertas áreas y pudieran ser parte del Instituto.

De ahí que ese punto 4) que se menciona en esta parte y que se trasladó como un considerando, es precisamente una disposición de un acuerdo del Consejo Universitario en el cual se establecen algunas reglas o condiciones; específicamente, que este Consejo va a crear institutos pero bajo una nueva nomenclatura.

De ahí, que lo que hay que promover es que tanto en las unidades académicas, en particular en la Dirección de Extensión o en las Escuelas, los funcionarios y funcionarias tengan la oportunidad o mayores posibilidades de desarrollar proyectos de investigación en áreas que a ellas les interesa; o sea, en áreas específicas de las materias en las que están trabajando.

En este caso concreto, sobre el Instituto de Género, observen que tiene un personal permanente, que en este momento como lo indica doña Katya, no pasa de cuatro personas, pero lo fundamental está donde dice “personal académico temporal de las Escuelas”, que puede ser de otras unidades académicas también y además que el personal académico permanente: *“ en todos los casos al menos ¼ de tiempo completo de la jornada laboral ordinaria de estos académicos, estará dedicada a labores de docencia, extensión, investigación o producción de programas de grado o posgrado, en programas de capacitación o actualización según corresponda”*.

O sea; si es un Instituto de investigación, obviamente, en este caso no habría que eliminar lo de investigación, sino que tendríamos que poner *1/4 de tiempo de la jornada laboral ordinaria de estos académicos está dedicada a labores de docencia, extensión o producción de materiales*” y hay que eliminar lo de investigación porque ya tendrían $\frac{3}{4}$ partes para investigación.

ORLANDO MORALES: Cuidado nosotros creemos que los institutos se hacen para investigación. Lo promueven de forma tal que abarque a toda la universidad, cuando hay un instituto de investigación ahí participa con investigaciones todo aquel que tenga que ver con ese tema y creo que de las diferentes Escuelas habrá mucha gente que quiera estudiar la problemática de género.

La Escuela Ciencias Exactas y Naturales, ¿por qué es que las mujeres no son muy inclinadas a las ramas científicas? Las de psicología, el comportamiento machista en la mujer por ejemplo.

Dicho de otra forma, el que se incluyan las tres, más bien lo creo conveniente, porque no es que haya $\frac{1}{4}$ de cada uno, porque cuando se autorizan las cargas académicas se hace el balance de responsabilidad laboral. Por ejemplo, un semestre muy apretado, básicamente nace docencia. En el otro está más libre, entonces, ahí inscriben proyectos de investigación o participan en una actividad de extensión.

Creo que habrá que redactarlo de manera que, en conjunto, se logre que haya docencia investigación y acción social, pero no necesariamente que todos hagan de todo en un momento dado.

Me parece bien que quede para que no se olviden, que hay tres áreas sustantivas y hay algunos funcionarios, supuestamente, que solo hacen docencia, pero tienen que ir botando la montura, eso es impropio y hay otros que a mí me han dicho acá que básicamente hacen investigación.

La investigación sin transferencia a la docencia y sin proyectos de investigación, es una investigación para engavetar, porque lo que se descubra, lo que sea innovador, va a reforzar la docencia y obviamente eso es un elemento importante de extensión.

¿Cómo escribirlo? Porque debe contener esas tres áreas sustantivas y alcanzar ese balance, porque no se puede que todos tengan $\frac{1}{4}$ porque eso es ideal. A veces es $\frac{1}{2}$ tiempo en una cosa y $\frac{1}{4}$ de tiempo en otra. A veces es al revés y a veces nada porque la parte administrativa en ciertas actividades consume todo, pero la carga académica de las 40 horas laborales, siempre hay que dar cuenta.

Lo que quiero es que se ponga en una forma flexible, de forma tal que aunque haya a veces mucha docencia, alguien dice: -no, porque yo ya lo completé con investigación y extensión-. Pero es que el personal universitario se va ajustando según la demanda y todos concebimos que debe haber esa elasticidad.

Lo que yo deseara, doña Marlene, es ver un tipo de redacción que concilie esas ideas.

ALFONSO SALAZAR: Todavía no tengo muy claro el asunto, porque aquí aunque más adelante se lee quiénes son el personal permanente, el personal académico temporal, el personal académico de otras unidades, el personal académico visitante, el personal de apoyo y dejemos por último los estudiantes, parece todo personal del mismo Instituto.

Como está redactado posteriormente el personal académico permanente, es personal del Instituto. Son personas docentes de la universidad asignados al Instituto para realizar actividades de investigación, gestión social con al menos $\frac{1}{4}$ de tiempo en la jornada laboral de estos académicos que estén dedicados a labores de docencia, extensión e investigación y producción de programas de grado, posgrado o en programas de capacitación, actualización según corresponda, pero si yo leo el personal académico temporal es lo mismo.

Dice: "Se les autoriza un plazo de dedicar $\frac{1}{4}$ de tiempo de su jornada laboral al desarrollo de un proyecto de investigación vinculado al Instituto"; o sea, entre el académico permanente que es $\frac{1}{4}$ de tiempo al menos para estar ligado al Instituto, el temporal también tiene $\frac{1}{4}$ de tiempo ligado al Instituto; o sea, no hay

conceptualmente una diferencia entre personal académico temporal y el personal académico permanente.

Aquí estamos hablando ya de todo este personal dedicado al Instituto, no es una coordinación del Instituto con las unidades académicas para que los investigadores de las unidades académicas, de la Vicerrectoría de Investigación, de otros grupos o de extensión, colaboren o formen parte de un proyecto de investigación en la cual se les aprueba $\frac{1}{4}$ de tiempo.

Aquí me da la impresión de que está redactado como ser personal del mismo Instituto y creo que debería separarse en ese artículo 5. Dice: *Constituido por una persona directora con el rango de jefatura, y que contará además con un consejo académico y con personal académico permanente con personal de apoyo, y además se coordinará con las unidades académicas y otras unidades para contar con personal académico temporal*, lo del visitante quedaría aparte, pero lo que digo es que debe entenderse que el personal académico temporal de las Escuelas y de otras unidades no es personal del Instituto, eso es lo que debe quedar claro.

Hay que separarlo y contará con el apoyo de personal académico de las Escuelas y de otras unidades de forma temporal. No es personal del Instituto, es personal académico de Escuelas y de otras unidades y de forma temporal colabora con el Instituto.

Eso queda de último, porque entonces se puede hablar de personal académico visitante, como ahí se asigna, del personal de apoyo y del estudiantado y luego de los recursos físicos y económicos asignados.

MARLENE VIQUEZ: Don Alfonso quedaría así: *El Instituto de Estudios de Género está constituido por una persona directora con rango de jefatura de oficina, contará además con un consejo académico y personal académico permanente y con personal académico de las Escuelas y otras unidades, de manera temporal. También cuenta con personal académico visitante, personal de apoyo del estudiantado y recursos físicos y económicos asignados al mismo Instituto.*

Lo que me interesa destacar es lo siguiente. Estoy de acuerdo con que hay que cambiar la redacción, pero hay que tener claridad de lo que se indique, porque una cosa es la visión que usted pueda tener y otra cosa es lo que ha sido la cultura institucional.

Cuando hablamos de personal académico permanente, quizás lo que podríamos indicar es “personal académico permanente del Instituto”, que son las personas docentes de la Universidad Estatal a Distancia, que laboran en el Instituto para realizar actividades de investigación, gestión y acción social.

Observen que esas son las funciones esenciales del Instituto. En todos los casos al menos $\frac{1}{4}$ de tiempo completo de la jornada laboral ordinaria de estos académicos estará dedicado a labores de docencia, extensión o producción,

porque ya la investigación la tienen. Estamos tratando de que si la función esencial del Instituto es investigar, la menos $\frac{1}{4}$ de tiempo de su jornada tiene que estar en otra actividad sustantiva de la universidad.

Hay que mejorar la redacción de ese párrafo para que diga eso y eliminar la parte de investigación porque ya tiene esa actividad.

Lo único que hay que mejorar es la redacción del artículo 5, para que se lea en esos términos, porque está apareciendo dos veces “contará”.

MAINOR HERRERA: Yo también tengo la inquietud de don Alfonso, porque cuando se dice “personal académico permanente”, yo me pregunto, -personal académico permanente puede ser de 1, 2, 3, 4 o más funcionarios-. Lo que entiendo es que hay una directora que tiene su personal de apoyo como se dijo, la psicóloga, secretaria, pero personal académico permanente lo deja muy abierto.

Estoy totalmente claro en que hay personal académico que es temporal, que es el que hace las investigaciones de las diferentes vicerrectorías, pero ese personal permanente no lo veo todavía porque conociendo lo que es hoy el Instituto y lo que queremos que sea y los recursos de la institución como que lo deja muy abierto y me parece que estaría, de alguna manera, comprometiendo a la administración a que tiene que tener un personal académico permanente.

ILSE GUTIERREZ: La observación que hace don Alfonso la comprendo perfectamente, lo que pasa es que si bien el personal académico no es personal del instituto, lo que estamos haciendo es garantizando que puedan haber posibilidades de empezar a trabajar a lo interno con proyectos de investigación.

Aquí hay una cuestión de fondo que son códigos permanentes; o sea, me parece que contará con códigos permanentes de $\frac{1}{4}$ de tiempo, que ocuparán personas docentes de la Universidad Estatal a Distancia, porque lo que habíamos hablado a lo interno de la Comisión y es lo que se está hablando en las redes de investigación es la presentación de proyectos que aprobará el Consejo Académico para que el Instituto de Estudios de Género pueda empezar a desarrollar su práctica en su propósito, todos sus objetivos.

Yo comprendo a don Alfonso desde la perspectiva de que no es un Instituto, y que cuando estamos hablando de investigadores que pertenecen a otras instancias, no es personal del Instituto.

En ese sentido, estamos claros, pero ¿cómo hacemos, a partir de lo que está diciendo doña Marlene, de una cultura que ha habido en esta universidad, para garantizar que este Instituto contará con $\frac{1}{4}$ de tiempo?

No sé desde la Vicerrectoría de Investigación cómo se está resolviendo eso, pero sí es importante porque para que un Instituto pueda seguir gestionando, la dirección tiene que tener determinado número de códigos para poder repartir, no

solamente la oferta, sino la demanda de investigaciones que van a tener las diferentes instancias de la universidad.

Entonces, cuando estamos hablando de personal, sí hay un personal permanente, pero ¿cómo podríamos ponerlo aquí en el reglamento para garantizar que habrá un grupo de códigos, de determinado número de tiempos laborales para poder desarrollar investigación del Instituto de Género?, porque eso sí sería parte, no del personal, pero sí del Instituto de Género que después se convierte en un equipo de investigadores que van a conformar esas redes de trabajo.

¿Cómo se podría, don Alfonso, ponerlo en el reglamento de manera que nosotros nos garanticemos que este Instituto de Género disponga de esos tiempos laborales?

Me preocupa mucho que no quede tan expreso en el Reglamento, porque nosotros lo que pretendíamos era decir si iba a contar con un personal académico porque también había otra discusión por ahí. El personal académico temporal de las Escuelas, es una persona investigadora que presenta, es un docente, o un extensionista que presenta un proyecto de investigación y se convierte en personal académico temporal que va a participar de reuniones, que va a estar adjudicado al Instituto por un determinado tiempo que le dé el proyecto.

Habrá un personal académico permanente que son aquellos que están ya con una jornada de $\frac{1}{4}$ de tiempo específicamente por determinado tiempo, pueden ser dos o tres años, dependiendo del proyecto de investigación.

La idea de discernir entre personal académico permanente y temporal de las Escuelas de otras unidades y visitantes, es para explicar en qué va a consistir y cómo va a ser organizado el Instituto, pero que se puede llegar a pensar que es un equipo de investigadores que va a estar dentro del Instituto trabajando para proyectos de investigación. Entonces, ¿cómo lo podemos visualizar en un Reglamento?

ORLANDO MORALES: Yo estaba entendiendo, pero ahora tengo esta dificultad. Mi inquietud es ¿cuál es el modelo de Instituto? Sabemos que tiene rango de oficina, Instituto siempre suena muy ampuloso porque los institutos en todo el nivel universitario son las estructuras más complejas después de los programas, después de las oficinas, etc., pero el nombre permanece.

¿Queremos un Instituto que promueva los estudios de género? Entonces, si se ve como una institución muy administravista debe tener personal administrativo. Si lo creemos abierto, y esa es la concepción acá, sobre ese pequeño personal administrativo quien quiera hacer investigación, extensión o producción, inscribe los proyectos, pero el que pertenezca al Instituto es relativo porque quien escribe un proyecto de investigación, lo hace ante la Vicerrectoría de Investigación, pero es un proyecto que trata sobre género, pero la asignación horaria de su carga

laboral, se inscribe en la Vicerrectoría de Investigación, donde usted va a estudiar problemas de género.

Pero a mí me preocupa cuando se dice que va a contar con ese personal, porque estamos haciendo entonces un Instituto muy grande y esa no ha sido nunca la idea. La idea es que cada uno investigue en el área de su especialidad, pero como miembro de cada unidad académica; o sea, cada Escuela según los intereses puede hacer investigación sobre género o puede elaborar algunos audiovisuales, pero puede haber hasta un control cruzado si se quiere entre el Instituto e investigación, pero es la Vicerrectoría de Investigación la que lleva el recuento de lo que se está investigando, de lo contrario estamos pulverizando la unidad de investigación que aquí en esta universidad está centralizada.

Hecho ese esbozo general, quiero que se incluya que todo ese personal aparece, no como personal propio del Instituto, es personal de cada Escuela, no se va a sustraer, pero que se diga que permanece ligado mientras dure el proyecto de investigación, porque alguien podría decir, -es que yo pertenezco al Instituto de Género-, no señor, usted está asignado a cada Escuela, porque si no estaríamos destruyendo las Escuelas a favor de hacer Instituto.

Entonces, que se diga que es mientras esté ligado a un proyecto de investigación con la asignación de carga académica respectiva, porque habrán personas que simplemente coadyuven en un proyecto, con dos horas es suficiente, otras pueden tener $\frac{1}{4}$ de tiempo y otros pueden tener hasta $\frac{1}{2}$ tiempo si dirige un proyecto de orden nacional.

De manera que habría que desagregar en ese artículo V, porque vean que es consejo asesor y ahí hay gente, ese consejo asesor se reúne de vez en cuando, no es un consejo asesor de planta, se reúne, supongo que de las Escuelas y lo mismo que el consejo académico y dice, "personal académico permanente".

Aquí es donde está el problema, porque queremos entonces que haya personal académico y ese personal ya sabemos que hace docencia, investigación y extensión, pero para mi gusto, entre menos mejor, porque la labor del Instituto en una primera instancia es promover todas las acciones de género en todas las actividades sustantivas y entonces hasta se puede quitar "personal académico temporal de otras unidades", "personal académico visitante", porque lo que se diría es que podrá incorporar a funcionarios de otras áreas mientras estén ligados a un proyecto con la asignación de carga académica respectiva, porque hay personas que entran y después salen.

Terminado el proyecto, si se perdió el interés o "si ya gastó la pólvora", simplemente hace otra actividad.

Entonces, cuando se dice "el estudiantado y recurso físico y económico asignados al mismo", estamos enredando la cosa, porque estamos poniendo solo el personal y entendiendo por tal funcionario, pero ahora metimos de relleno después de la

coma, en la penúltima línea del artículo v, “el estudiantado y los recursos físicos y económicos asignados al mismo” y si estamos hablando de la estructura en cuanto a personal, el estudiantado, recurso físico y económico, creo que amerita un apartado separado, porque ahí esa no es la materia que trata el artículo.

MAINOR HERRERA: Yo voy también en la dirección de don Orlando. Cuando yo veo lo que se entiende como personal temporal de las Escuelas y pensando en que la investigación en la universidad se ha conceptualizado como una investigación en redes, un sistema de investigación, digo yo ¿por qué personal permanente?

El personal académico temporal como que es muy justificado en el sentido de que si hay una investigación y dependiendo la complejidad, se puede asignar un $\frac{1}{4}$ o $\frac{1}{2}$ tiempo, o lo que se requiera, pero, si la complejidad de la investigación no lo amerita, pudiera ser que con el personal que tenemos de las Escuelas sea suficiente para que se desarrolle la investigación.

Tan así que este Instituto está adscrito a la Vicerrectoría Académica, porque es esa Vicerrectoría la que lo va a cobijar también con los recursos y la Vicerrectoría y las Escuelas son las que hacen la solicitud de los recursos pero, tener separado en el Instituto personal académico permanente, cuando ya se ha indicado que hay un personal académico temporal y en esa conceptualización de investigación que hay en la universidad, me parece que estaría de más.

MARLENE VIQUEZ: Hay que tener claro cada uno de los apartados de este articulado, porque si no, empezamos a hacer arreglos en una parte y se contradicen con los que vienen después, porque debe tener coherencia.

Yo sí quería hacer una contribución en esta parte; o sea, me parece que en el primer párrafo del artículo 5), debería leerse de la siguiente manera:

“El Instituto de Estudios de Género para el cumplimiento de sus funciones está constituido por un Director con rango de jefatura de oficina, contará además con un consejo académico, con personal académico permanente, con el apoyo de personal académico de las Escuelas y de otras unidades de manera temporal, con personal académico visitante y con la participación del estudiantado. Igualmente contará con personal de apoyo para la gestión administrativa, así como con los recursos físicos y económicos respectivos.”

Lo que estoy tratando de hacer con este artículo 5) es indicar cuál es el personal que puede tener, que hay uno permanente, otro temporal, hay visitantes y hay estudiantes, pero además, hay un personal de carácter administrativo que solo brinda el apoyo logístico.

Luego, en el párrafo siguiente tendría que decir: *“Personal académico permanente: Son los académicos de la Universidad Estatal a Distancia asignados al Instituto para realizar actividades de investigación, gestión y acción social. En*

todos los casos al menos ¼ de tiempo completo de la jornada laboral ordinaria de estos académicos estará dedicado a labores de docencia, o producción de programas de grado, posgrado o en programas de capacitación o actualización según corresponda.”

En el caso siguiente dice: *Personal académico temporal de las Escuelas: Lo conforman académicos de las Escuelas, (Profesores/as-Tutores/as, Personas Encargados de Cátedra, Personas Encargadas de Programa, Coordinadores/as de Programas de Posgrado), las cuales se les autoriza por un plazo determinado, dedicar al menos ¼ TC de su jornada laboral ordinaria al desarrollo de un proyecto de investigación vinculado al Instituto de Estudios de Género,...* No es que el Instituto tiene códigos, es que la Escuela, la unidad base va a autorizar ese ¼ TC, es decir, si el proyecto está aprobado, se le autoriza ¼ de tiempo de la jornada para que desarrolle un proyecto de investigación con el Instituto.

Por eso dice: *...las cuales se les autoriza por un plazo determinado, dedicar al menos ¼ TC de su jornada laboral ordinaria al desarrollo de un proyecto de investigación vinculado al Instituto de Estudios de Género. En el caso de profesores y profesoras tutores de jornada especial, se les incrementará de manera interina la jornada laboral mientras desarrolla el proyecto de investigación aprobado.*

¿Quién financia eso? para eso existe una Vicerrectoría de Investigación que cuando se creó se indicó que un porcentaje del presupuesto institucional estaría dirigido a favorecer proyectos de investigación.

Si no se hace, ya eso no es problema nuestro porque debería hacerse, pero el punto central acá es que la Vicerrectoría de Investigación tiene que tener recursos para apoyar este tipo de proyectos.

Dice: *Las condiciones de la autorización citada, serán establecidas de mutuo acuerdo entre el profesor tutor o la tutora, la persona que ejerce la Dirección de la Escuela (Unidad Base) del académico respectivo y la persona encargada de la Dirección del Instituto de Estudios de Género. En todos los casos, al menos ¼ TC de la jornada laboral ordinaria de las personas docentes de las Escuelas, estará dedicado a labores de docencia en programa de grado o posgrado. Para efectos de la fracción de carga académica correspondiente a labores docentes, estos dependerán de su unidad académica base.*

Ellos han hecho algunos cambios que no eran del original de la propuesta, pero en realidad el funcionario o la funcionaria siempre pertenece a la unidad base, pertenece a la Escuela o a otra unidad que puede ser el PACE o cualquier otro.

Lo esencial es que cada persona tiene un código en una unidad de base y lo que se hace es autorizarle con ¼ de tiempo de su jornada para que la utilice en el desarrollo de un proyecto de investigación, que está vinculado al Instituto de Estudios de Género.

¿Cómo se debe redactar? Quisiera que quede muy claro que el Instituto tendrá personal permanente y su función esencial es hacer estudios de género, no obstante los de tiempo completo tendrán que dedicar al menos 25% de su jornada o $\frac{1}{4}$ de tiempo a otra actividad sustantiva de la universidad, porque no se trata de hacer investigación por investigación.

El otro caso, personal de las Escuelas u otras unidades académicas, que se les autorice o se les aprueba un proyecto de investigación, entonces, dentro de su carga laboral se les autoriza para desarrollar ese proyecto, no es que mediante el 32 bis o mediante otra cosa se les aprueba el desarrollo de proyecto, es dentro de su carga laboral ordinaria, como se hace en la Universidad de Costa Rica y en otras universidades.

El otro personal que interesa son los tutores de jornada especial, en el caso que se requiera, porque en algunos casos solo tiene $\frac{1}{4}$ de tiempo, se les puede aprobar un proyecto de investigación relacionado con el quehacer de Instituto, entonces, si hay que incrementar la jornada de esta persona, se les incrementará, pero por el tiempo que se desarrolle el proyecto.

ILSE GUTIERREZ: Quiero explicar por qué es que hablo de códigos. Me preocupa mucho escuchando a doña Marlene y si eso es así, creo que es muy difícil que una persona que tenga un puesto como encargado de cátedra o encargado de programa presente un proyecto de investigación al Instituto, si de alguna manera no se le compensa ese $\frac{1}{4}$ de tiempo que ocupa sus funciones dedicadas a la coordinación.

Por eso es que hablo de un grupo, un conjunto de códigos donde se pueda llegar a sustituir el tiempo que un académico va a dedicar a un proyecto de investigación y por eso es que digo yo, si lo vamos a garantizar acá o sería preguntarle a doña Katya ¿cómo es que opera esto?, porque lo que no quiero es que después presentan proyectos de investigación y le dicen “es que no tenemos con que sustituirle ese cuarto de tiempo”.

Pasa el tiempo y pasa el tiempo y le vamos robando el tiempo al tiempo personal que no es parte de la jornada laboral. Yo creo que eso es muy peligroso.

Cuando estoy viendo las observaciones, creo que tal vez la solución podría andar en abrir un apartado mas, porque hablamos de una persona especifica, que es el personal, la directora con todo su personal de apoyo, hay unas investigadoras, dos tiempos completos que eso sería el personal académico permanente, me parece que ese sería el personal. Y la parte administrativa.

Cuando estamos hablando de personal, ¿qué se le va a garantizar al director o la directora?, personal de apoyo, se le garantizan dos tiempos completos de personal académico permanente y se dice exactamente a qué se va a dedicar y

específicamente que $\frac{1}{4}$ de tiempo va a estar dedicado a las labores de docencia, porque tiene que hacer labores de docencia.

El apartado que estoy proponiendo para poder entender la dinámica del Instituto sería de las personas que conforman el Instituto de Género, porque cuando estamos hablando del Consejo Académico y de investigadores entonces diría, -Capítulo VI: De las personas que conforman el Instituto de Género. El Instituto de Género contará con las siguientes categorías-, no sé si podría hablar de categorías, de personas dedicadas a la investigación, estaríamos hablando de personal académico temporal de las escuelas, personal académico temporal de otras unidades, personal académico visitante, personal de apoyo y el estudiantado.

Con la observación que hace don Orlando, él tiene razón, pero cuando uno ya presenta un proyecto, le dicen -usted estará en su jornada laboral-, tiene que explicar qué es personal académico temporal, pertenezco a una escuela y soy investigadora temporal, o soy investigadora visitante, o hago una pasantía, ya estarían muy claras las categorías de investigadores dentro del Instituto.

Estaría muy claro que el personal es los dos tiempos completos, los investigadores o investigadoras permanentes, el personal de apoyo, el recurso físico o el espacio y todo el recurso económico asignado. Pero si hacer un capítulo aparte, no sé si eso le explica un poquito mejor a don Alfonso de cómo sería entonces que el Instituto estaría operando.

KATYA CALDERÓN: Yo no sé si le parece doña Ilse y a los demás compañeros, debido a que ya tenemos una hora, que para la próxima sesión que tienen que seguir discutiendo esto, que se redacte.

Yo con mucho gusto me ofrezco también a trabajar con doña Ilse para que esto quede claro porque es importante, y con una propuesta en la próxima sesión ustedes ya discutan eso. Como ya tenemos una hora y acordamos una hora para este dictamen, pero para que no nos quede esto como a mitad de la discusión, terminemos el punto.

ALFONSO SALAZAR: Creo que el enfoque que le acaba de dar doña Ilse es lo que debe quedar claro, es un enfoque similar al planteado por doña Marlene en el sentido de separar, sin embargo, el punto 4 es del personal del Instituto.

Yo creo que debe quedar en el artículo 5 solo el personal del Instituto, no debe quedar ahí plasmado el personal de las unidades académicas o de otras unidades, eso es importante. Eso debería separarse completamente.

Por otro lado, quiero preguntarle a doña Katya como Vicerrectora Académica, al menos que me recuerde lo que en este momento tiene el Instituto que es una Directora, ¿qué más tiene?

KATYA CALDERÓN: Dos tiempos completos y un tiempo completo de la asistencia administrativa.

ALFONSO SALAZAR: Precisamente eso es lo que debe quedar claro, tenemos que separarlo completamente.

KATYA CALDERÓN: En este momento hacen solo labores para el Instituto, solo labores de género, lo que aquí está planteándose es que estas dos personas y las que vengan, porque obviamente uno siempre aspira a que se fortalezca, hacen solo temas de género, solamente desarrollan trabajos de extensión incluso en el tema de género, no hacen ningún aporte a ninguna otra unidad académica, no hacen labores de docencia por ejemplo, no tienen $\frac{1}{4}$ de tiempo asignado a la docencia, no lo tienen porque esas personas son las que han construido lo que está actualmente y han tenido que dedicar todo su tiempo a construir lo que tienen actualmente.

Obviamente no tienen el tiempo para poder hacer, además de lo que hacen, $\frac{1}{4}$ de tiempo en docencia, pero que existen, están allí y en este momento es lo que se está construyendo, es justamente ese modelo que nos permita avanzar. ¿En qué condiciones? Esa es la pregunta que muy respetuosamente yo le haría al Consejo Universitario, un poco esa visión de hacia dónde orienta al Instituto.

ALFONSO SALAZAR: En realidad el Instituto en su personal debería quedar hasta personal académico permanente, debería ser punto y aparte completamente.

El Instituto debería contar con consejo académico, personal académico permanente, personal académico visitante, con personal de apoyo y con el estudiantado, eso es el personal. Deberíamos eliminar lo que son recursos físicos, económicos asignados al mismo por cuanto eso debe estar en otro apartado.

En punto y aparte debería decir, -adicionalmente contará con personal académico de las escuelas y de otras unidades de forma temporal para el desarrollo de proyectos de investigación-, y cuidado porque en todo momento es investigación, extensión y producción.

Entonces, si es solo investigación es lo que debemos dejar claro, que ese personal académico de otras unidades académicas y de otras unidades va a llegar al Instituto a ser únicamente investigación, no extensión.

Es lo que debe corregirse aquí cuando se habla de personal académico temporal de las escuelas, que es para realizar labores de extensión, investigación o producción en el Instituto. ¿O solamente va a haber investigación con personal de otras unidades?

Me gustaría que el tema de $\frac{1}{4}$ de tiempo de jornada laboral en otras unidades, en docencia, extensión o producción, en programas de grado o posgrado, que se está incorporando como una novedad en el Instituto, no esté incorporado ni en la

Vicerrectoría de Investigación ni en extensión para personal que está nombrado ahí de manera permanente.

He sido informado y aquí doña Marlene nos ha comentado permanentemente que hay personal nombrado en la Vicerrectoría de Investigación solo para hacer investigación, hay personal a tiempo completo nombrado en extensión, solo para hacer extensión y no para hacer docencia.

Si la acción de docencia es un elemento que se quiere incorporar en la institución es completamente nuevo a la filosofía de trabajo en la Institución, habría que discutir si se comienza con el Instituto.

Aquí estaríamos obligando al personal permanente del Instituto a que tienen que hacer docencia. Eso es correcto, a mi juicio eso es muy valioso y se debería comenzar por medio de ese planteamiento como aquí se señala, de lo cual yo estoy a favor, por eso es que yo pregunté de ese personal académico, cuánto tiempo existe en este momento, cuánto tiempo podrá existir para que en realidad puedan cumplir $\frac{1}{4}$ de tiempo en jornadas de docencia.

Sí debería reducirse a eso porque ya hacen extensión, investigación y producción y deben estar ligados a grado, posgrado, programas de capacitación, actualización según corresponda. Habría que ver si queda todo eso.

Mi inquietud es que en realidad este personal tenga la versatilidad de hacer extensión, investigación y producción en todo lo que tenga que ver con género, pero que a su vez puedan hacer docencia, ese es el componente esencial que aquí se trata de rescatar en lo cual yo estoy totalmente a favor.

Lo que me preocupa es que se deje tantos ítems, docencia, extensión, investigación y producción de programas de grado, posgrado y al final no terminan dando docencia. Muy poco tiempo para hacer una serie de elementos y que al final no terminen dando docencia.

O, ese personal hace extensión, investigación y producción en todo lo que tiene que ver con género, pero a su vez también da docencia en otras unidades o en otros programas, eso es lo que al menos visualizo que es la novedad que se está introduciendo.

ORLANDO MORALES: Yo creo que ya se me clarificó, porque sentía la preocupación de que si alguien está en un Instituto y básicamente hace investigación, como diría un pachuco "la agarró toda", porque eso da prestigio, eso facilita el asenso.

Eso no, si está asignado debe promover, debe ayudar en la Administración en alguna forma, lo que es promoción, puede hacer trabajos de investigación pero eso de que esté exclusivamente para investigación, no, tiene que participar en la docencia, extensión y producción y con en eso debemos estar vigilantes.

Aquí alguien mencionó que hay gente en institutos que están para investigación, nada más, eso habrá que clarificarlo en algún momento porque ese no es el propósito en el Instituto, uno según el trabajo que haga lo dirige a un Instituto o a otro y ahí se asocia.

Ahora, yo no sé qué va a hacer el Consejo Asesor, ahorita más adelante veremos porque esos proyectos específicos de investigación, se presentan a la Vicerrectoría de Investigación, no hay doble instancia, ahí se aprueban.

Lo que se puede hacer es dar una recomendación al Instituto de Género en vista de la importancia de algo, pero si un proyecto se rechaza, lo hace la Vicerrectoría correspondiente. Hay que tener cuidado muy bien en lo que hace.

Está claro que quien se adscribe lo hace temporalmente mientras dure el proyecto, si el proyecto no “cuaja” simplemente recoge las velas y se dedica a otra cosa.

Creo que ahora si hay más claridad y por lo demás ya hemos visto que hay que separar lo que ahí se habla de recursos físicos, económicos y asignados, obviamente esos son recursos de otra naturaleza, los recursos humanos es el artículo 5, recursos físicos y económicos no pueden meterse ahí, sobre eso creo que tenemos también claridad.

MARLENE VIQUEZ: Quiero hacer dos aclaraciones y plantear una moción de orden.

Primero, informarle a don Alfonso y a don Orlando Morales en particular, porque creo que todos los demás compañeros tienen que conocerlo, que cuando el Consejo Universitario tomó el acuerdo en la sesión 2001-2009 celebrada el 15 de octubre del 2009, Art. III, inciso 3) lo que definió fue una política de creación de institutos o centros de investigación o de extensión.

Ahí en esa política se aclara qué se pretende, se establecen las reglas del juego, no es ahora que se establecen dichas reglas, si no que hace aproximadamente, cuatro años que ese acuerdo dejó muy claro que ya no existirían en la UNED institutos, de tiempo completo solo para investigación, o de tiempo completo solo para extensión.

El problema es que siempre tratan de eludir el asunto, porque hay una cultura institucional que prevalece, yo la entiendo muy bien don Alfonso, por eso hay que revisar muy bien el asunto, pero en esta Universidad al menos el propósito cuando se creó la Vicerrectoría de Investigación, era promover que las escuelas a través de las COMICs pudieran desarrollar proyectos de investigación. Eso fue un salto cualitativo en el 2007, para la Universidad.

Dos años después hay un interés por crear ciertos institutos solo que nuevamente, me toca liderar ese proceso, no obstante establecemos las reglas al respecto, entre ellas, el no volver más al investigadores de tiempo completo, coincido con don Orlando de que es importante que hayan investigadores, ¿pero qué parte de la jornada de todo académico de esta Universidad debe hacer docencia?, se consideró que al menos una fracción de la jornada debe estar ligado a la docencia de la Universidad. Personalmente considero, que si no se hace docencia, la persona no está conociendo realmente la Institución.

La moción de orden que quiero plantear es que me parece que acatemos lo acordado al inicio, que respetemos la lista que están en fila para poder avanzar, que dejemos esto en manos de doña Ilse y de doña Katya, como lo sugieren.

Yo les enviaría las correcciones que hice acá a la propuesta del reglamento, para que lo tengan presente, pero el propósito es nada más que continuemos con esto, porque me parece que el tema es esencial, pues, ya se creó el Instituto de Formación y Capacitación Municipal, se creó el CICDE, y ahora viene el Instituto de Estudios de Género.

Si en las otras dos instancias que se han creado no se está cumpliendo la regla, ya eso a mí no me corresponde, pero la política está definida y es clara al respecto.

MAINOR HERRERA: Creo entender que cuando se habla de personal académico permanente, se está refiriendo a esos dos tiempos completos que actualmente tiene el Instituto de Género y que esos dos tiempos completos serían los que se estén manteniendo, no más que eso, ¿es así?

KATYA CALDERÓN: Yo esperararía que eso no se quede así.

MAINOR HERRERA: Es que la redacción que yo consensuaría sería que se mantengan esos dos tiempos completos, creo que fue la propuesta de doña Ilse, que se establezca que el Instituto dispondrá de dos tiempos completos como personal académico permanente, como ya se ha dicho hay una psicóloga, o trabajador social o abogado, en ese entendido sí estoy de acuerdo, pero si lo dejamos abierto como personal académico permanente, tal y como está yo no podría consensuar el acuerdo.

KATYA CALDERÓN: Lo que pasa es que yo no sé si eso en un Reglamento será posible, pero eso lo haremos nosotras dos para la propuesta y ustedes discutirán de hoy en ocho.

La moción sería esa, revisar y hacer una propuesta doña Ilse y mi persona para empezar la discusión de hoy en ocho días con la propuesta del artículo 5. ¿Estamos de acuerdo? Muchas gracias.

Se continuará con el análisis de este tema en la próxima sesión.

2. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

a. Reglamento para el uso de equipos de cómputo e internet de la Universidad Estatal a Distancia.

Se continúa con el análisis del Reglamento para el uso de equipos de computo e internet de la Universidad Estatal a Distancia. (CU.CAJ-2013-023)

GRETHEL RIVERA: Este dictamen trata sobre el Reglamento para el uso de equipos de cómputo e internet de los y las funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia, el acuerdo es tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 109-2013, Art. III, inciso 2) celebrada el 07 de mayo, 2013 y aprobado en sesión no. 110-2013 celebrada el 14 de mayo, 2013.

“Se conocen los siguientes documentos:

Acuerdo del Consejo Universitario, sesión no. 2114-2011, Art. III, inciso 8) celebrada el 01 de setiembre del 2011, en donde remite oficio R-329-2011 del 23 de agosto del 2011 (REF. CU-491-2011), suscrito por el Sr. Luis Guillermo Carpio Malavasi, Rector, en relación con propuesta de Reglamento para el Uso de Equipo de Cómputo e Internet de los y las funcionarias de la Universidad Estatal a Distancia.

Acuerdo del Consejo Universitario, sesión No. 2221-2012, Art. III, inciso 2) celebrada el 06 de diciembre del 2012, en el que remite oficio AI-189-2012 del 4 de diciembre del 2012 (REF. CU-773-2012), suscrito por el Sr. Karino Lizano Arias, Auditor Interno, en el que manifiesta la necesidad de contar con un instrumento normativo interno que regule el uso y control del equipo de cómputo, y solicita que se instruya a la Comisión que Asuntos Jurídicos dar celeridad y cumplimiento al acuerdo tomado en sesión No. 2114-2011, Art. III, inciso 8), celebrada el 01 de setiembre del 2011.

Nota SCU-2012-049 de fecha 01 de marzo del 2012, de la Coordinación General de la Secretaría del Consejo Universitario, en donde remite comentarios y sugerencias de la comunidad universitaria sobre el Reglamento de Uso de Equipos de Cómputo e Internet de los y las funcionarias de la Universidad Estatal a Distancia.

Correo electrónico de fecha 06 de diciembre del 2012, suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica (REF. CU-778-2012), en el que brinda respuesta al acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión No. 088-2012, Art. IV, inciso 1) celebrada el 30 de octubre del 2012, en el cual brinda criterio en relación con la propuesta de Reglamento para Uso de Equipo de Cómputo e Internet de los y las funcionarias de la UNED.

Nota DTIC-2013-007 de fecha 29 de enero del 2013, suscrita por el Sr. Francisco Durán Montoya, Director de Tecnología, Información y Comunicaciones (REF. CU-037-2013), en donde remite propuesta con observaciones al Reglamento para Uso de Equipo de Cómputo e Internet de los y las funcionarias de la UNED, en atención al acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 094-2012, Art. III, inciso 1) celebrada el 11 de diciembre del 2012 (CU-CAJ-2012-049).

Correo electrónico de fecha 23 de abril, 2013 remitido por el Sr. Francisco Durán Montoya, Director de Tecnología, Información y Comunicaciones, en donde señala que deben de incluirse las últimas observaciones realizadas por la Dirección.

Luego de un análisis exhaustivo en las sesiones Nos. 088, 094-2012 y 103, 107, 108, 109-2013 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, SE ACUERDA recomendar al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo:”

Aquí hago un paréntesis para indicarles que en todas las sesiones estuvo presente don Francisco Durán asesorando el proceso, también estuvo en algún momento don Orlando que quiso participar en algunas sesiones. También en su momento se llamaron algunas personas para que dieran su criterio en cuanto a ciertos artículos que aquí se tenían que definir.

Por lo tanto, este reglamento y las observaciones de la comunidad universitaria que fueron suficientes, han sido analizados suficiente y algunas se tomaron en cuenta y dieron sustento a este Reglamento que estamos sometiendo a la aprobación del Plenario de este Consejo.

Dice así: “**REGLAMENTO PARA USO DE EQUIPOS DE CÓMPUTO E INTERNET DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA**

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Finalidad de este reglamento. *El presente reglamento tiene como objeto normar todo lo relativo al correcto uso de equipos de cómputo y el acceso a Internet de la Universidad Estatal a Distancia (en adelante UNED), y el uso de cualquier dispositivo tecnológico, con la finalidad de garantizar la efectiva y adecuada utilización de los recursos informáticos de la institución, así como los derechos y obligaciones de los funcionarios y demás personas que asuman la condición de usuarios de los equipos o hagan uso de la red institucional de la UNED.”*

Creo que podemos seguir la misma metodología de trabajo, leo el artículo, dejo un espacio por si hay comentarios y si no pues continúo. Hasta aquí es el artículo 1.

“ARTÍCULO 2.- De la obligatoriedad del reglamento.

Toda persona que para el desempeño de sus funciones y demás personas que asuman la condición de usuarios que utilicen o tengan acceso al equipo de cómputo e Internet que ofrece la Institución, deberá observar lo prescrito en el presente reglamento. El desconocimiento de este Reglamento no exonera de las responsabilidades asociadas con su incumplimiento.”

ORLANDO MORALES: En todo esto participó don Francisco pero uno vuelve a leerlo y lo que estamos normando es equipo de cómputo y acceso a internet. ¿Y los programas que puede tener la UNED y que les den mal uso? Mal uso puede ser piratearlos, debiéramos incluirlo porque es una finalidad el control de lo que sería el software institucional, valdría la pena incluirlo en el artículo 1.

GRETHEL RIVERA: Don Orlando eso está incluido en artículos siguientes en lo que es obligaciones de los funcionarios, igual que las funciones de la DTIC. Si gusta continuamos y si usted no lo encuentra nos devolvemos.

ORLANDO MORALES: No, es que aquí dice qué es lo que norma, ahora vemos que eso se refiere a hardware, acceso a internet, y uso de cualquier dispositivo, son tres elementos y dejaron por fuera el software. Si más adelante lo trata con más razón en la finalidad debiera incluirse.

La finalidad decide cuál es el objeto del Reglamento, se nombra equipo de cómputo, acceso a internet y uso de cualquier dispositivo tecnológico, todo eso es correcto. Mi inquietud es si no debiera incluirse también los programas.

ALFONSO SALAZAR: El correcto uso de equipo de cómputo, acceso a internet, de cualquier software institucional y el uso de cualquier dispositivo.

GRETHEL RIVERA: ¿Le satisface esa redacción don Orlando?

ORLANDO MORALES: Está bien.

GRETHEL RIVERA: “ARTÍCULO 3.- De los otros usuarios. El presente reglamento incluye también a los estudiantes, y funcionarios de la ASEUNED, FEUNED así como a los organismos gremiales de la universidad, y demás personas que asuman la condición de usuarios de los equipos o hagan uso de la red institucional.

ARTÍCULO 4.- Definiciones. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

Antivirus Institucional: Programa o herramienta encargado de eliminar los virus a nivel institucional.

Archivo: Acumulación de datos con nombre almacenados en un medio de almacenamiento secundario magnético, en una unidad de disco duro, flexible, cinta, medio óptico o de cualquier otro tipo.

Clave de acceso o contraseña: Secuencia de dígitos que permite el acceso a un computador, servicio, sistema, programa, entre otros. Forma de autenticación que utiliza información secreta para controlar el acceso hacia algún recurso informático. Concentradores: dispositivo que permite centralizar el cableado de una red y poder ampliarla.

DTIC: Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones de la UNED

Cortafuego: dispositivo que protege la red institucional de accesos no permitidos.

Centro de datos: espacio físico acondicionado donde se mantienen servidores o equipos de comunicaciones que permiten el trasiego, operación y almacenamiento de la información institucional.

Direccionamiento protocolo de internet (IP): es una etiqueta numérica que identifica, de manera única, lógica, y jerárquica, a un interfaz (elemento de comunicación/conexión) de un dispositivo (habitualmente una computadora) dentro de una red que utilice el protocolo IP.

Código de Usuario: Código de acceso a la red y sistemas institucionales definido por la DTIC

Equipos de Cómputo: Instrumentos relacionados directamente con el computador (disco duro, memoria, teclado, ratón, monitor, tarjeta madre, procesador) o sus accesorios (impresoras, módem, scanner, cableado, tarjeta de red, cámara de vídeo, parlantes, micrófono, unidad de respaldo, unidad lectura, escritura de discos compactos, DVD o cualquier otro que dependa del computador).

Equipos o dispositivos Tecnológicos: Todo dispositivo tecnológico con funciones similares a un computador, como Tablet, Smartphone (teléfonos inteligentes), entre otros, que puede establecer conexión a una red de datos o Internet.

Internet: Conjunto de computadores y redes conectados a otras redes en las que circulan información variada y de fácil acceso, unidos a nivel nacional o mundial.

Material restringido: Se refiere a las listas de direcciones, sitios o archivos que por su naturaleza son contrarios a la moral, las buenas costumbres y el orden público.

Licencia GPL: licencia orientada principalmente a proteger la distribución, modificación y uso de software libre.

Licencia Propietario: también conocidas como licencia de software de código cerrado o software privativo. En este tipo de licencia regula la cantidad de copias que pueden ser instaladas y el propietario indica que el software no puede ser modificado, desarticulado, copiado o distribuido.

Perfil de Usuario: serie de características que definen los privilegios de acceso de un usuario, el cual puede ser Invitado, restringido, avanzado, administrador, entre otros.

Programas base: software que es necesario para el funcionamiento del computador, el cual debe ser suministrado por la institución e instalado por la instancia autorizada para estos fines. Por ejemplo, el sistema operativo, paquetería ofimática, antivirus institucional, y demás aplicaciones institucionales desarrolladas para el desempeño de las funciones de los funcionarios y funcionarias.

Programas o software base: Conjunto de instrucciones expresadas mediante palabras, códigos, lenguajes, gráficos, diseño o en cualquier otra forma que, al ser incorporados en un dispositivo de lectura automatizada, es capaz de hacer que una computadora -un aparato electrónico o similar sea capaz de ejecutar determinada tarea, elaborar informaciones u obtenga determinado resultado. También forma parte del programa su documentación técnica y sus manuales de uso.

Protocolo de Internet: permite el desarrollo y transporte de datagramas o paquetes de datos.

Red: Sistema de intercambio de comunicaciones e información, creado mediante la conexión física de dos o más computadoras.

Red Institucional: Red de computadoras de la UNED.

Sistema de Información: sistema, automatizado o manual, que abarca personas, máquinas, y/o métodos organizados de recolección de datos, procesamiento, transmisión y disseminación de datos que representa información para el usuario.

Software (o programas): equipamiento lógico o soporte lógico de un computador digital. Conjunto de componentes lógicos necesarios para hacer posible la realización de una tarea específica, en contraposición a los componentes físicos del sistema (hardware).

UNED: Universidad Estatal a Distancia.

Usuario: Persona ya sea funcionario, estudiante, visitante o funcionario de la FEUNED o de la ASEUNED, que opera equipo de cómputo o dispositivos propiedad de la UNED o que hagan uso de la red institucional.

Virus: Programa que se inserta en computador y que realiza una serie de funciones, en algunos casos dañinos, no deseados o innecesarios para el equipo de cómputo. Para los efectos de este reglamento comprenderá, sin dejar de lado lo anterior, los caballos de Troya, las bombas lógicas y los gusanos.

CAPÍTULO II **DE LOS DEBERES Y ATRIBUCIONES**

ARTÍCULO 5.- De la Dirección de Tecnología Información y Comunicaciones Para efectos del cumplimiento del presente reglamento, la DTIC tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

a) Velar por el uso correcto y efectivo de los equipos de cómputo en general y de demás recursos informáticos y de cualquier otro dispositivo tecnológico de la UNED, sin perjuicio de las obligaciones que le asisten a los funcionarios, jefes y directores sobre el particular.

b) Realizar monitoreo preventivo y estudios necesarios por solicitud de las jefaturas o instancias competentes cuando se sospeche de la existencia de anomalías contrarias a este reglamento con el fin de presentar las denuncias correspondientes o las acciones correctivas que procedan. Para tales efectos deberá elaborar un procedimiento que deberá ser sometido a la aprobación del CONRE.

c) Definir los procedimientos de asignación de nombres de dispositivos tecnológicos, computadoras y de direcciones IP, las que serán configurados y cambiados únicamente en los dispositivos tecnológicos por el personal autorizado por la DTIC.

d) Establecer una configuración base que defina los derechos y deberes de los usuarios sobre los equipos de cómputo de acuerdo a sus funciones, que serán asignados bajo un código o perfil de usuario, con el fin de evitar la propagación de virus y la instalación de software no deseado por parte de los usuarios.

e) Impedir el almacenamiento, transmisión, uso y difusión de información que contravenga las normas establecidas en el presente reglamento.

f) Realizar diagnósticos periódicos para el cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior.

g) Asignar los códigos de usuario y sus respectivas claves de acceso tanto para los equipos de cómputo como para los dispositivos en general de conformidad con lo establecido al efecto.

h) Eliminar cualquier archivo o carpeta que contravenga lo dispuesto en este reglamento.

i) Guardar la discreción necesaria en el desempeño de sus funciones con el fin de proteger los derechos de los usuarios y funcionarios en general.

j) Diseñar y articular una estructura de soporte técnico institucional que permita dar mantenimiento preventivo y correctivo al hardware y software de los equipos institucionales.

k) Autorizar a funcionarios de otras dependencias para que realicen labores de soporte y mantenimiento de los equipos y dispositivos en coordinación y supervisión de la DTIC.

l) Instalar y configurar todo equipo comunicación alámbrica e inalámbrico en la red institucional.

m) Implementar y administrar el programa antivirus institucional que será el único y oficial de la UNED.

n) Autorizar el acceso a sitios web, y bases de datos y otros materiales declarados restringidos, o aquellos materiales incluidos en las prohibiciones de este Reglamento, en casos debidamente justificados por razones académicas u otras institucionalmente válidas.

o) Custodiar los respaldos creados por el Centro de Datos de la DTIC, por un período no menor de cinco años, cuya eliminación deberá llevarse a cabo-según la normativa aplicable. Custodiar los respaldos de la información de los funcionarios por un período de seis meses.

p) Mantener el inventario de los recursos informáticos así como el control de la ubicación de los equipos de cómputo en las dependencias de la UNED, así como de las licencias de uso del software adquirido.

q) Cualquier otra que le asigne el Rector, Consejo de Rectoría y Consejo Universitario.”

ALFONSO SALAZAR: Tengo una pregunta que en la comisión no lo manifesté porque fue producto de una reunión posterior que tuve con el director de Tecnología, Información y Comunicación, el j) de ese artículo 5 dice: *Diseñar y articular una estructura de soporte técnico institucional que permita dar mantenimiento preventivo y correctivo al hardware y software de los equipos institucionales.*

Según tengo entendido, actualmente eso no se hace; o sea, hacen mantenimiento preventivo pero no tienen las condiciones para hacer el mantenimiento correctivo y que hay otro departamento de servicios generales que se encarga de reparar las máquinas, porque vean que es correctivo el *hardware* y *software*, si fuera correctivo al *software* ellos tienen toda la capacidad para corregirlo, pero la

pregunta es, ¿se va a hacer alguna modificación administrativa en el manejo de esto para que la DTIC pueda realmente hacer el mantenimiento correctivo del *hardware*? porque según me dijo don Francisco en esa oportunidad, no tiene la capacidad para hacer la corrección, o no se está coordinando con la gente de Servicios Generales para la reparación del *hardware*.

En todo lo demás de mantenimiento preventivo y correctivo del *software*, diría que no hay ningún problema.

MARLENE VIQUEZ: Usted tocó un punto neurálgico de esta Universidad, y es precisamente una diferencia de criterios que siempre ha existido entre la Dirección de Tecnología, Información y Comunicación y la Oficina de Servicios Generales, una instancia que da mantenimiento y soporte a los recursos informáticos.

Eso ha creado varias diferencias, inclusive, cuando se hace una compra de equipo de este tipo, cuando se va a hacer una licitación, las características las consultan con la DTIC de acuerdo con las necesidades que tiene la Institución. No obstante, cuando se van a hacer las revisiones y reciben los productos de esas licitaciones; es decir, el equipo, no lo revisa la DTIC, sino que lo revisa otra instancia; esto es, Servicios Generales, y ahí es donde se generan los problemas.

Inclusive, hay soporte que se daba externamente, es una buena pregunta la que usted está haciendo don Alfonso; o sea, esto que estaba acá, aunque diga “*Diseñar y articular una estructura de soporte técnico institucional que permita dar mantenimiento preventivo y correctivo al hardware y software de los equipos institucionales...*,” me parece muy bien así como está porque debe haber gente experta en esto que conozca y que diseñe y articule, que son los que tienen la experticia del conocimiento en esto.

Del otro lado, por lo general, lo que hacen es contratar empresas, personal que no es de la Institución, los contratan por honorarios y son los que vienen después hacer estas revisiones.

Si don Francisco Durán indica que está de acuerdo con lo establecido en el artículo j), esto de alguna manera está modificando una responsabilidad actual que tienen, yo no lo veo así, porque es diseñar y articular, como muy bien lo indica doña Katya, una estructura de soporte técnico, como diciéndole –vamos a hacer una colaboración de cómo van a hacer esos diseños y esa articulación para el soporte técnico, que la va a llevar a cabo Servicios Generales sí, pero la experticia la tiene la DTIC, inclusive la DTIC es la que asume la responsabilidad cuando tiene que establecer las características del equipo.

GRETHEL RIVERA: Estos, como son los primeros artículos tienen bastante tiempo. En su momento, don Francisco vino y manifestó lo que dijo don Alfonso, pero él dijo que con los cambios que se esperan, estaba empezando su gestión, él creía que se podía lograr, pienso que por las razones que ha apuntado doña Marlene, es necesario que personas expertas en el campo tengan esta labor.

No sé si quieren que llamemos a don Francisco para consultarle esto nuevamente, porque como les digo, fue al principio y tal vez, ya tenga otra visión. Continúo para ir adelantando.

KATYA CALDERON: Si les parece lo llamamos.

GRETHEL RIVERA: Continuamos.

KATYA CALDERON: Mejor para adelantar.

GRETHEL RIVERA: Está bien.

“ARTÍCULO 6.- De los funcionarios

El funcionario es responsable de la adecuada conservación uso y acceso de los dispositivos tecnológicos que la institución le provea para el desempeño de sus labores.

Son deberes del funcionario:

- a) Utilizar el equipo de cómputo y sus componentes únicamente en funciones propias de su cargo en la UNED.*
- b) Verificar que la información almacenada en el computador esté libre de virus y otras amenazas informáticas, para lo cual deberá velar porque el antivirus institucional esté instalado y debidamente actualizado.*
- c) Mantener un respaldo de la información que resida en el disco duro de la computadora que se le haya asignado para ejecutar sus labores, mediante los procedimientos o dispositivos que defina la DTIC.*
- d) Notificar a la DTIC cualquier anomalía en el funcionamiento de los equipos de cómputo, para que se proceda a su revisión y eventual corrección.*
- e) Informar oportunamente sobre la tenencia en su lugar de trabajo equipo de cómputo personal a fin de que no sea tomado en cuenta en caso de inventario de activos de la UNED.*
- f) Los demás que determinen otros Reglamentos o lineamientos institucionales al respecto.*

ARTÍCULO 7. De los demás usuarios

Los estudiantes, visitantes y demás personas que asuman la condición de usuarios de los equipos de la UNED o que hagan uso del Internet o la red institucional, serán responsables del uso adecuado de los mismos.

Son deberes de todos los usuarios:

- a) Procurar que el equipo de cómputo de la Universidad y sus componentes se mantengan en condiciones adecuadas de limpieza en su exterior.*
- b) Hacer un uso adecuado y responsable de las claves de acceso a los equipo de cómputo, red institucional y demás aplicaciones institucionales.*
- c) Utilizar en los equipos de cómputo de la Universidad únicamente software bajo licencia o autorizado previamente por la DTIC.*
- d) Acatar las instrucciones divulgadas por la DTIC en cuanto al uso de los distintos recursos tecnológicos.*

ARTÍCULO 8.- De las prohibiciones

Está prohibido a los funcionarios y usuarios que utilizan los diferentes medios electrónicos institucionales, lo siguiente:

- a) Colocar en la misma mesa donde se encuentra ubicado el equipo de cómputo, líquidos (plantas acuáticas, alcohol, aceite, etc.) y alimentos que pongan en riesgo el uso del mismo.*
- b) Ingerir alimentos mientras trabajan o permanecen frente a los equipos de cómputo.*
- c) Distribuir por vía electrónica archivos e información comercial y, en general, toda aquella ajena al quehacer de la UNED.*
- d) Conectar aparatos eléctricos tales como cafeteras, maquinas de escribir, microondas, celulares, ipods, radios y reproductores de música en el mismo tomacorriente donde está instalado su equipo de cómputo.*
- e) Colocar aparatos o extensiones eléctricas encima del equipo de cómputo.*
- f) Descargar y almacenar música, fotos y videos en sus diferentes formatos que no sean de uso para las funciones propias de su quehacer laboral.*
- g) La reproducción o grabación ilegal de software, música y películas, entre otros.*
- h) Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación institucionales para acceder, enviar, conservar o reproducir material restringido.*
- i) Vulnerar o evadir los esquemas de protección y de seguridad de los equipos de cómputo y sus componentes.*

Al ser las 10:35 a.m. ingresa el Sr. Francisco Durán Montoya, director de la DTIC.

KATYA CALDERON: Puede seguir doña Grethel, le voy a explicar a don Francisco.

GRETHEL RIVERA: *j) Compartir o reproducir el software adquirido o producido por la UNED sin previa autorización o lucrar indebidamente con el mismo.*

k) Llevar actos de conductas dolosas de orden informático tales como introducir virus u otros elementos físicos o electrónicos que puedan dañar o impedir el normal funcionamiento de la red, del sistema o de equipos informáticos (hardware y software) de terceros o de la UNED.”

KATYA CALDERON: Tenemos la visita de don Francisco, director de Tecnología, para hacerle la consulta sobre el inciso j) del artículo 5 donde dice: *“Diseñar y articular una estructura de soporte técnico institucional que permita dar mantenimiento preventivo y correctivo al hardware y software de los equipos institucionales”.*

Hay una duda en razón de que lo correctivo está a cargo de otra dependencia, la duda es si es realmente posible articularlo o no; en ese momento usted dijo que sí, pero querían saber si todavía eso es vigente o no.

FRANCISCO DURAN: No solamente en la sede central, sino también en los centros universitarios, para nosotros se vuelve un tema de gestión casi imposible, tener un área centralizada y que desde ahí se brinde todo el soporte de toda la Institución.

Lo que nosotros estamos planteando es que sean recursos desconcentrados a través de una estructura, que simplemente a través de las directrices que se den de parte de la Dirección de Tecnología se puedan atender los equipos y atender lo que nosotros de todos modos habíamos visto que sería como una mesa de ayuda. Entonces, se hacen las solicitudes a través de una mesa de ayuda, que eso es más o menos lo que viene aquí detrás de esta estructura.

Y se atiende, no necesariamente con el personal que nosotros tenemos acá sino con el personal que pueda estar en los centros, y no necesariamente ahora que tenemos que ver con centros universitarios, sino que incluso puede haber personal que atienda hasta cierto nivel en las instancias en las unidades, donde así lo amerite y que atienda las cosas que sean y que nosotros le podamos facilitar hasta cierto punto.

Llega un momento en el que la mesa de ayuda lo que dice es: -bueno eso va escalando y llega un punto en el que ya hay solicitudes y hay atenciones que no se pueden brindar en sitios, sino que hay que escalarlas aquí- hay que ver temas de permisos, seguridad, eso si se atiende a nivel centralizado, pero si se pueden hacer algún tipo de atención desconcentrada y eso es lo que nosotros hemos presentado, y de hecho en el proyecto de trabajo que yo les había traído, era uno de los objetivos crear esa estructura.

Lo que nosotros estamos proponiendo aquí, es que nos permitan hacer esa estructura y ponerla a funcionar, obviamente, bajo las directrices que nosotros en la Dirección de Tecnología brindemos como ente competente.

ALFONSO SALAZAR: Muchas gracias.

Este servidor fue el que planteó la duda, en razón a la conversación que tuvimos el otro día y porque hay un procedimiento de trabajo, entonces en esta materia si el procedimiento se va a modificar en el sentido de que toda solicitud de trabajo correctivo del *hardware*, en el *software* no hay ningún problema porque eso ustedes lo manejan, pasan a ustedes y no al servicio de mantenimiento de la Universidad; es decir, ¿cómo se va a modificar eso?, ¿qué tipo de estructura se quiere montar para que eso realmente sea efectivo? Esa es básicamente mi intervención, muchas gracias.

ILSE GUTIERREZ: Por lo que estoy escuchando a don Francisco, recuerdo el informe que usted presentó cuando estaba como candidato a la Dirección, y lo que estoy entendiendo es que es una organización que es en redes y esa estructura no amerita mayor costo sino que más bien es una dinámica de trabajo diferente que pueda garantizar mayor efectividad en la atención de los equipos.

GRETHEL RIVERA: Francisco yo anoté lo que usted acaba de decir, porque este es de los primeros artículos y fue casi al principio de su gestión y usted en su plan lo había presentado, la consulta es, ¿con la experiencia que usted tiene, casi dos años me dijiste el otro día, considera que este inciso j) se puede llevar a cabo o cree que es mejor eliminarlo o modificarlo?

FRANCISCO DURAN: Con respecto a las estructuras y a la mejor metodología, nosotros dentro de la propuesta que hemos implementado y voy a ser bien transparente con eso, estamos pensando que el hecho de que existan dos instancias y que las dos instancias casi que hagamos exactamente lo mismo, eso es muy complejo y nosotros siempre hemos propuesto que eso se fusione, que no se estén haciendo soporte en dos instancias, eso no nos parece que sea lo adecuado.

Lo que sí creemos, con respecto al trabajo que se puede realizar es que no necesariamente sea en una única instancia y la única instancia que dicta las normas, las directrices, eventualmente sí puede haber recursos desconcentrados que pueden realizar estas labores.

Si me parece que aquí en las sedes centrales es como raro que dos instancias hagan lo mismo, porque no lo tenemos claro y las funciones se nos traslapan y eso es un tema que hay que arreglar, y creía que a través de esta estructura eso se arregla.

Sin embargo, si creemos que puede que estos mismos recursos que estén ahí se determine y se diga, dentro de una estructura bien planteada y bien fundamentada, no es que uno de estos valga más la pena que vaya a trabajar al Centro Universitario de San José, porque los requerimientos que ahí tenemos son suficientes, o que se desconcentre y trabaje en el edificio A o en Investigación, habría que definirlo.

Nosotros hemos trabajado propuestas, pero una vez que esto se llegue a aprobar entonces trabajaríamos en este diseño y vemos cómo logramos esta mayor articulación.

De lo que sí estoy completamente seguro es que todo el soporte no lo vamos a poder dar desde la sede central, incluso por las distancias geográficas en las que muchas regiones se encuentran ubicadas.

Nosotros siempre vamos a tener que pensar, por lo menos en recursos regionales o recursos en algún lugar trabajando bajo la coordinación de nosotros, pero no necesariamente en tema funcional en la Dirección de Tecnología, de hecho ya hay un caso de esos, o creo que hay dos casos en Ciudad Neily y en Santa Cruz, donde ellos trabajan, nosotros les damos el *software*, nosotros les damos la capacitación, y les damos toda la asesoría.

Y cuando por ejemplo, el que trabaja en Santa Cruz y nos consta tiene que hacer una instalación en La Cruz, él se traslada y obviamente, le sale más barato a la Institución.

Lo único es proponiendo justamente ¿cómo es que se va a hacer ese trabajo?, ahorita los problemas de gestión de quién paga viáticos, quien me pone el transporte, los problemas normales, eso es lo que nosotros queremos definir y determinar; eso sí las vacaciones y todos los trámites administrativos este muchacho lo trabaja directamente con la administradora de San Cruz, más o menos ese es el modelo.

También quería aclarar que no nos parece que sea lo correcto, que tengamos dos instancias que hagan exactamente lo mismo, porque incluso no sabemos hasta donde llega la responsabilidad.

MAINOR HERRERA: Francisco, en la práctica desde hace mucho tiempo se ha venido haciendo eso que usted indica, recuerdo que la Universidad tenía algunos ingenieros de sistemas o ingenieros eléctricos que estaban en el registro de elegibles o de proveedores de servicio, y si en algún centro universitario se

configuraba algún equipo, por ejemplo en período de matrícula, que era sumamente urgente de resolver, inmediatamente se contactaba a ellos por medio de Servicios Generales o por medio de la DTIC y se le daba el servicio.

Aquí se consideraba ese factor de oportunidad, había que resolver el problema y como que la cosa funcionó bastante bien, lo que entiendo con este punto j), es como que se quiere tratar de oficializar esa estructura para que el usuario de las diferentes zonas tengan un servicio mucho mejor.

No le vería problema mantenerlo, la consulta es si usted estaría pensando en esa forma de resolver la cuestión?

MARLENE VIQUEZ: Buenos días Francisco.

Le indiqué al Consejo Universitario al inicio, que ante la consulta de don Alfonso había tocado un punto neurálgico en esta Universidad, que es precisamente un roce que siempre ha surgido entre lo que le corresponde a la DTIC y lo que le corresponde a la Oficina de Servicios Generales, en una unidad especial de Servicios Generales.

Expresé que tenía muy claro que cuando se hacían licitaciones o había que establecer las características del equipo que la Universidad tenía que comprar, se solicitaba las especificaciones o el criterio de la DTIC.

No obstante, cuando ya se hacía la licitación y se entregaba el equipo, la revisión no la hacía la DTIC sino otra dependencia y que de alguna manera había como un rompimiento ahí, que eso a ciencia cierta uno no tenía muchísima claridad.

Interpreto con ese inciso j) que está en ese artículo que se está analizando, es que al decir *Diseñar y articular...* es precisamente que la DTIC tome ese liderazgo dado que es la instancia que tiene la experticia para poder normar o regular ciertas cosas, alguien debe tener esa experticia.

En el caso de Servicios Generales, ellos tenían la costumbre de que contrataban por servicios profesionales otras instancias que no asumían, que por más buenos que sean, no tenían la gran responsabilidad que puede tener un funcionario cuando se le asigna una función.

Personalmente a mí me parece que ese inciso j) está bien, *Diseñar y articular...*, que es una responsabilidad que va a tener la DTIC, para que la Universidad se pueda garantizar que hay una instancia liderando ese proceso.

ALFONSO SALAZAR: El inciso j) no va solo, diseñar o articular una estructura, es función de la DTIC, el k) dice *Autorizar a funcionarios de otras dependencias para que realicen labores de soporte y mantenimiento...*, eso está bien con los centros, hasta el momento eso no es ningún problema.

Pero ahora escucho a doña Marlene que hay una unidad especializada en Servicios Generales, entonces ¿quién va a hacer el jefe? ¿Va a ser la DTIC el que va a autorizar a esa unidad o esa unidad va a actuar de manera cómo ha venido actuando? Creo que debería quedar claro quién es el que va a liderar este asunto.

Y eso debería, a mi juicio, de corregirse en las funciones de la Oficina de Servicios Generales; es decir, si nosotros nada más dejamos este Reglamento y va a seguir la lucha, porque el Reglamento en sí da potestades a la DTIC que la va a poner en contra posición a disposiciones que tiene la Oficina de Servicios Generales, para que su unidad, si hay una unidad encargada, actúe de acuerdo a los lineamientos de la Oficina de Servicios Generales.

Creo que este Reglamento debería tener un transitorio o debería tener un complemento en el cuál se señale realmente que hay otra dependencia con personal asignado formando una unidad especializada la cual debería, de alguna manera coordinar con la DTIC, para que se respete las directrices establecidas en este Reglamento; o sea, si se aprueba sólo el Reglamento va a seguir habiendo un conflicto entre la DTIC y Servicios Generales, porque el Reglamento no lo resuelve, el Reglamento es claro en lo que nos acaba de explicar don Francisco, que sucede por ejemplo con los centros universitarios, ahí se autoriza funcionarios de otras dependencias para que realicen las labores de soporte.

Sin embargo, la instalación dice el l) configuración de todo el equipo de comunicación alámbrica inalámbrica en la red institucional, entendí en su momento con don Francisco, que la DTIC no tiene la capacidad para hacer todo eso, no tiene todo el personal para hacer eso y aquí se le está dando una potestad de ser el responsable de instalar y configurar todo el equipo.

Diría que si esa potestad se le está dando, de alguna manera el Reglamento debe contemplar acciones para los demás entes de la Institución especialmente Servicios Generales.

ORLANDO MORALES: Creo que hay cosas pequeñas y cosas grandes, hay cosas muy sencillas y cosas complejas, para arreglar una computadora hay institutos para-universitarios que forman técnicos en esa materia, ¿qué tiene que estar la DTIC, que es un órgano de nivel superior que planea redes, que instruye sobre uso de plataformas etc. arreglando “trastos viejos”?, de manera que desháganse de eso, de lo contrario ustedes no pueden estar pensando en las cosas grandes por estar arreglando las computadoras, creo que eso no le compete a ustedes.

Claro, debe haber un ligamen en el sentido de que ustedes si pueden establecer una cronogramación de cuándo es que se da tratamiento preventivo, eso le corresponde a ustedes como ente superior, cada tantos meses serán sometido a revisión.

Imagínese que a ustedes les lleguen control antivirus, que tienen que ver ustedes con eso, cualquiera pasa el antivirus, pero si alguien no puede de los funcionarios hacerlo lo hace alguien de los de abajo, los funcionarios que ustedes tienen todos son profesionales de alto nivel, me da pena cuando les estamos preguntando cosas, yo les paso preguntando cosillas sencillas porque están ahí a mano, solo por eso, pero no debieran distraerles a ustedes con esas cosas, de manera que desháganse de eso.

Paso a la otra cosa, la primera vez que vine aquí dije la “DETIC” y todo el mundo dijo es la DTIC. Ustedes saben que la “d” en inglés se pronuncia “di”, pero no estamos en ningún país de habla inglesa, yo diría que de una vez por todas en similitud con DIDIMA, DIPROMA y otras direcciones, que le apongan la “i” para poder decir la “DITIC”, creo que es algo de forma, pero que deforma la secuencia natural de cómo se reconocen las direcciones ante poniendo el prefijo “di” y no un “d” pelada.

Otra cosa que vi mientras salí a arreglar un asunto con sus funcionarios, veo que en la descripción que se hace no aparece el hardware, todo mundo sabe que es, pero debiera definirse, porque se ha definido todo, se definió el software o programas pero no se definió el hardware, hay que ver como se definen esos “trastos” que nos permiten el uso del software.

Y como petición especial amplíame el buzón, yo te envié el correo, paso borrando y borrando, tengo un buzón como de juguete, ayúdame con eso.

FRANCISCO DURAN: En realidad lo que dice don Orlando es completamente cierto, arreglar una computadora es un trabajo muy simple y en realidad nosotros, incluso sin menospreciar lo vemos como un trabajo casi de carpintería, es algo que no requiere mayor esfuerzo, y no es un trabajo que para nosotros sea de ingeniería, como siempre hemos visto la Dirección de Tecnología.

Sin embargo, ya por eso no quiere decir que sea algo digamos como poco importante, porque resulta que nosotros no solamente nos preocupamos porque los aparatos funcionen, en realidad es la responsabilidad de nosotros, asegurarnos que las personas tengan una solución y una plataforma integral y completa y darle un resultado, una solución a sus problemas, no se trata de arreglar el “tarrito”, si no se trata de instalarles las aplicaciones, las cargas académicas, el acceso a presupuesto, el acceso al correo electrónico, y eso es todo un proceso integral, que no se resuelve solamente con instalar una computadora.

Para nosotros si dejamos solo la parte de arreglar computadoras estamos dejando a los usuarios, como decir con la máquina y sin nada que se pueda hacer, y eso es justamente la problemática con la que todos los usuarios se enfrentan, es decir les arreglan las computadoras pero se las dejan desconectadas, sin aplicaciones, sin acceso a nada, entonces para nosotros eso más bien nos genera una

problemática, porque nuestros usuarios se están quedando aislados de toda la gama de soluciones que nosotros les podemos brindar.

De nuevo, si eso se hace a través de una mesa de ayuda integral, donde no se le brinda solamente una solución de carpintería sino que se le brinda toda la solución, además se le estudian sus problemas en que están fallando, ocupan más espacio en el buzón si no, entonces nosotros le vamos a ampliar el espacio en el buzón.

No se trata de brindarle una solución de mera carpintería, sino una solución de ingeniería completa, por eso nosotros siempre hemos sostenido y defendemos que el soporte técnico no tiene que verse solo como lo que se hace en ese aspecto, sino todo lo que se ve a nivel integral, las instalaciones de aplicaciones, el tema de seguridad, igual para nosotros es importante el antivirus porque para nosotros es parte fundamental de una solución de seguridad que se le brinda a nuestros usuarios, para protegerlos de eventuales circunstancias.

Por eso es que nosotros siempre hemos sostenido que el soporte técnico, por más básico que se vea y todo lo veamos más, no tanto soporte sino como un mesa de ayuda donde la gente pueda llegar y que se le resuelva todos los problemas en términos a nivel de TI y si nosotros solo vemos parte del problema, nunca quedamos al tanto de cuales son realmente las necesidades, por eso incluso es que lo defendemos.

Con respecto al soporte técnico, igual si estaba considerado, estaba incluso dentro de los objetivos de los que propuse que se pueda subcontratar personas y muchos escenarios puede que sea el mejor caso, eso habría que definirlo y puede que si volvamos otra vez a ese modelo.

Sin embargo, eso se dejó de hacer porque no teníamos tal y como manda la normativa técnica no tenemos acuerdos a nivel de servicio con ellos, no tenemos contratos de confidencialidad, no tenemos una serie de cosas que justamente ese diseño y toda esa articulación requieren.

Si vamos a contratar a una persona para que nos haga algo, está bien, tal vez no va a tener arraigo con la Institución, pero por lo menos le vamos a hacer que nos firme un acuerdo a nivel de servicio que manda la normativa técnica, y por lo menos un acuerdo de confidencialidad, para que luego si se lleva un disco duro de nosotros, por lo menos no vaya a difundir esa información.

Además, si creemos que en el tema institucional hay ese apoyo a don Alfonso, que si el roce lo hemos tenido justamente por eso, porque ¿cuál es la problemática?, en realidad a mí no me preocupa que alguien de soporte, más bien yo lo estoy proponiendo, que así es como debería de ser, ¿cuál es la problemática?, que me dejan a los usuarios desprotegidos, me hacen una parte y nosotros no tenemos control y como les piden a ellos la solicitud a mí lo que me llega después es el usuario diciéndome –ahora sí me dejaron la computadora muy

bonita, y ¿cómo hago para tener acceso a las cargas académicas? y ¿cómo hago para tener acceso a las notas? y ¿cómo hago para tener acceso al sistema de presupuesto?, todo una problemática que nosotros queremos resolver.

Lo último es con respecto a la consulta de don Alfonso, aquí habla solamente instalar y configurar equipos de comunicaciones en el inciso l), nosotros en realidad si tenemos una unidad de telemática y creo que si tenemos la capacidad en este momento como para realizar esta tarea, que sería solo la instalación y configuración de equipo de comunicaciones en red, estamos hablando de router, switches, equipos inalámbricos, que hoy en día nosotros y otros funcionarios están teniendo acceso a instalar ese tipo de dispositivos y a nosotros nos generan riesgos, porque nos crean puertas traseras en la Institución.

Creamos todo un Reglamento para poder asegurar a nuestros usuarios y para que las cosas se hagan de una manera tal y como manda las buenas prácticas y la normativa técnica y dejamos abierto una puerta trasera para que cualquiera venga y conecte dispositivos, eso es lo que queremos eliminar con esto y nosotros si tenemos una unidad en este momento creada, tiene dos personas y tiene el apoyo de otros más que les colaboran. Creo que para este caso en particular si tenemos el personal adecuado.

KATYA CALDERON: Algo más para don Francisco.

GRETHEL RIVERA: Sugeriría que este inciso j) se redacte de la siguiente manera: “*Diseñar, coordinar y articular una estructura y demás...*”, y ya esa organización queda a lo interno de ellos, el Reglamento les dice que tienen que hacerlo, pero como hacerlo ya ellos lo hacen, pero sí ellos tienen que coordinar definitivamente.

El señor Francisco Durán, se retira de la Sala de Sesiones.

KATYA CALDERON: Ya terminamos la hora, tengo una sugerencia muy respetuosa para el Consejo, en mi condición extra objetiva, porque además la dinámica me es totalmente ajena, creo que si hablamos, para que ustedes lo piensen, con don Francisco, pues convendría hablar con doña Laura para oír la otra parte.

Si ella está en disposición de que la coordinación y en qué términos ustedes puedan pensar que ella pueda explicar, un poco para estar seguros de que vamos al Reglamento, pero que en la práctica tenga alguna viabilidad, porque si nosotros de un Reglamento decimos -sí, hágase-, sinceramente les digo, a veces es imposible el -hágase-, pero si tenemos la otra visión, que es la contraparte de quién va a coordinar y liderar, como está planteado, pues conviene escuchar esa

parte, para ver si existe, obviamente es solo una sugerencia, porque ya se nos agotó el tiempo doña Grethel del análisis y tenemos que pasar a la otra Comisión.

GRETHEL RIVERA: Si podemos invitar a doña Laura, me parece muy pertinente la sugerencia de doña Katya para la próxima sesión, para consultarles el tema.

Y si me permiten tal vez terminar este capítulo porque quedamos en el inciso l) para dejarlo en la próxima en el artículo 6 ¿les parece?

Perdón estábamos en el artículo 8, inciso l), tal vez terminarlo para quedar en el inicio de un artículo y no perdernos, están de acuerdo.

- “l) Instalar hardware, software y dispositivos de red no autorizado por la DTIC, tales como protectores de pantalla, juegos y aplicaciones protegidas por la Ley de Derechos de Autor o cualquier otro software y hardware que pueda poner en riesgo la red de datos.*
- m) Difundir con fines maliciosos información que induzca, incite o promueva actos discriminatorios, delictivos, terroristas, denigrantes, difamatorios, coercitivos, ofensivos, violentos o en general, contrarios a la ley, a la moral y las buenas costumbres o el orden público.*
- n) Abrir sin la autorización de la DTIC los equipos de cómputo y sus componentes.*
- o) Trasladar los equipos de cómputo y sus componentes hacia otras dependencias o fuera de las instalaciones de la UNED, salvo que por razones de trabajo así se requiera y se cuente con la debida autorización del jefe inmediato.*
- p) Suprimir, modificar, borrar o alterar los medios de identificación de los equipos, o entorpecer de cualquier otra forma los controles que para fines de inventario se establezcan.*
- q) Enviar, copiar o facilitar por cualquier medio, información propiedad de la UNED y que por su naturaleza no debe divulgarse a terceros ajenos a la Institución, excepto que se cuente con la debida autorización de las autoridades superiores*
- r) Modificar la configuración base definida por la DTIC, así como la configuración general del equipo de cómputo.”*

Se continúa con el análisis de dicho Reglamento en la próxima sesión.

3. COMISION PLAN PRESUPUESTO

a. Estudio de Investigación “Distrito de Cóbano, Puntarenas. Estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario de la UNED”.

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

KATYA CALERON: Don Mainor seguiríamos con la siguiente Comisión.

MAINOR HERRERA: No sé si hay alguna especificación de parte de don Luis para con esta Comisión.

KATYA CALDERON: No señor.

MAINOR HERRERA: En ese caso quiero sugerir a este Plenario que se conozca el punto c) de la Comisión de Plan Presupuesto en lugar del punto a).

KATYA CALDERON: Con mucho gusto.

MAINOR HERRERA: Voy hacer lectura de la propuesta de acuerdo que presenta la Comisión Plan Presupuesto a este Plenario, que paso a leer.

“Se retoma el acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión 2243-2013, Art. III, inciso 4) del 04 de abril del 2013 (CU-2013-180), en relación con el oficio CIEI 2013-020 del 20 de marzo del 2013 (Ref.: CU-194-2013), suscrito por la Sra. Karla Salguero Moya, Jefe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el Estudio de Investigación “Distrito de Cóbano, Puntarenas: Estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario de la UNED.”

Al respecto SE ACUERDA, recomendar al Plenario:

CONSIDERANDO:

1. *El acuerdo tomado por el Consejo Universitario sesión 2243-2013, Art. III, inciso 4) del 04 de abril del 2013, en el que remite a la Comisión Plan Presupuesto, para que en conjunto con la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, analicen la investigación*

“Distrito de Cóbano, Puntarenas: Estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario de la UNED.”

2. *El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 1841-2006, Art. IV, inciso 5), del 10 de noviembre de 2006, que indica:*

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

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

SE ACUERDA:

1. *Postergar la apertura de un centro universitario en el Distrito de Cóbano de Puntarenas, hasta tanto se cuente con un estudio de contexto y viabilidad que lo justifique.*
2. *Solicitar a la Administración atender las necesidades de capacitación que tiene los pobladores de Cóbano y otros distritos vecinos con los recursos existentes en los Programas de Investigación y Extensión.*

ACUERDO FIRME”

ORLANDO MORALES: Estoy de acuerdo con la resolución, pero por otras razones, creo que en vez de seguir creando más centros la UNED debe ir disminuyendo el número de centros, y me explico.

Veo una noticia que usando la plataforma de Blackboard más dispositivos electrónicos, entre ellos los teléfonos celulares podría estar conectado a todas y cada una de las actividades de la UNED, creo que vamos nadando cuesta arriba haciendo centros, porque el centro académico es el estudiante solito, usted puede recibir conferencias, seminarios, enviar tareas, recibir informes matricularse, ¿qué hacemos creando más centros?, más bien hay que ir reduciendo centros.

La política de los centros es muy clara en que debe contribuir al desarrollo, pero no que debe ser un centro docente necesariamente, y algunos hemos dicho aquí, en particular este servidor, que deben ser centros de tecnología educativa, pero no para la docencia rutinaria, porque en visitas unas pocas que yo he hecho acompañando al Consejo hay personas que deben de desplazarse 20, 30 y 50 kilómetros, ¿por qué hacen eso si pueden en un dispositivo recibirlo?, un dispositivo móvil y en este momento la tecnología lo permite y cada vez esos dispositivos son más baratos, y para atender poblaciones muy pequeñas, que es obligación atenderlas, lo mejor es que haya un sistema de préstamos para esas personas o con financiamiento de la UNED o como fuera, pero no estar construyendo más centros.

Lo que si debe asegurarse a la gente de Cóbano y a cualquier otro ciudadano que solicite un centro es darle las facilidades para tener acceso a eso, aquí lo que se dice es que se va a postergar, pero ya les digo, la tendencia mundial no va a construir más cosas, sino en hacer viables dispositivos y ofrecerles dispositivos con los cuales puedan estar conectados.

Además, el estudiante a distancia que no pueda formarse a distancia está en otro mundo, esta Universidad se hizo con un propósito, no solo enseñar a los que están distantes sino por medios a distancia, y eso lo que nos lleva es que en algún momento debemos pensar que el primer requisito para ser estudiante de la UNED es saber estudiar a distancia.

Creo que me anoto con el punto dos, y es que a la Administración se le pide que atienda esas necesidades de capacitación con los recursos existentes, y entre

esos recursos existentes son los recursos TICS, que aquí se nos olvida muchas veces que en plena revolución de la información, y con los medios tecnológicos al alcance, estemos dando resolución rutinaria como hace 35 años.

Pero en general echémoslo para atrás y veremos cuando se hace ese estudio de contexto, pero el contexto ahora es diferente, claro, periódicamente tendrán que asistir ellos a conferencias, seminarios, pero en múltiples conferencias que aquí hemos tenido de expertos, son micro redes, centro estudiante, ser profesor con los estudiantes, quienes mantienen una rica interacción en ese proceso formativo.

Aquí creemos que si no está el tutor presencial no hay entrega de la docencia cuando otros han demostrado que es posible mediante redes académicas interactuar tutor con estudiantes, entre los estudiantes, hacer proyectos, hacer tareas, en fin, eso es lo que debemos ofrecerle a nivel experimental con la gente de Cóbano.

Pediría que haya un punto 3 que diga “*Considerar las posibilidades de ofrecerles cursos totalmente a distancia mediante los dispositivos adecuados y las plataformas con que cuenta la UNED.*”, eso sí sería una resolución a esa gente.

Aquí hemos recibido información sobre nuestros indígenas -cáiganse de espaldas diferentes etnias utilizan teléfonos celulares en buena parte, y en algunos más del 50%, y todavía ellos dicen que están familiarizados con la computadora, los que estamos desconectados de la realidad somos nosotros y no pensamos en esa fama, los indígenas que es sector más excluido del progreso en este país.

Observen el estudio que nos envió don Fernando, lo vi interesantísimo. Para nuestros indígenas el teléfono celular no es cosa rara y tampoco la computadora, muchos de ellos manifiestan tener acceso, confío que ustedes también hayan leído el documento de don Fernando Lizano, esa es la realidad.

Además, el último dato de hace dos años que aquí recibimos fue una información de que el 75% de nuestros estudiantes tenían acceso a la computadora y el 50% medios propios, después de dos años y la caída de los precios para la compra y las facilidades para adquirirlo, creo que ya eso varió y es hora de que nosotros en vez de esperar que las cosas sucedan, promovamos que sucedan, y para ello veamos la manera de cómo se les dota de esos dispositivos para acceso a la información. Gracias.

MARLENE VIQUEZ: Nada más para aclarar, no quiero hacer una intervención extensa, es para indicarle a don Orlando, que el punto 2 del acuerdo precisamente lleva esa finalidad, de posibilitar que la Universidad tenga presencia en esa zona pero sin que se tenga que crear un centro universitario, como se tenía pensado originalmente, o sea, que haya presencia de la UNED sin tener presenciabilidad y por eso es que indica “*Solicitar a la Administración atender las necesidades de capacitación que tiene los pobladores de Cóbano...*”, porque el estudio es muy claro de que la oferta académica que ofrece la UNED realmente no responde a las

necesidades principales de la zona y otros distritos vecinos, con los recursos existentes en los programas de investigación y extensión que tiene la Universidad.

Usted don Orlando se centra en el medio y obviamente que la Universidad para poder llegar a esas zonas va a tener que echar mano a los recursos tecnológicos que tiene, está el medio, y debido a ese medio tecnológico, se desarrolla muchas de estas acciones.

El estudio del CIEI es muy claro en esto y ellos dejan ver con todos los datos que mostraron, que es importante que la Universidad tenga presencia, pero no presenciabilidad en los términos como quizá se había comprometido originalmente, de ahí que el primer acuerdo es "*Postergar la apertura de un centro universitario en el Distrito de Cóbano...*", pero eso no quiere decir que no podamos llegar a ellos por medio de otras maneras, como usted lo está sugiriendo.

GRETHEL RIVERA: No puedo estar de acuerdo con don Orlando con lo que él siempre manifiesta, porque le puedo contar que ayer conversé con una estudiante de Talamanca que está teniendo serios problemas con su trabajo de investigación porque no tiene acceso a internet, y solo puede bajar al centro universitario los fines de semana y por el clima no ha podido bajar, por lo tanto está a punto de perder su curso.

Entonces la realidad se expone en diferentes formas, si tienen acceso y de todo, pero lo que está en el acontecer diario de estos estudiantes es lo contrario de lo que se dice, entonces ahí no puedo estar de acuerdo.

Por otro lado considero que este tema y me apena mucho haber estado de acuerdo en verlo hoy, porque es de interés del señor Rector y que debió haber estado presente, por lo tanto yo creo que si se va a tomar un acuerdo que no se tome en firme hasta escuchar la opinión del Rector.

Estaba tratando de volver a abrir el documento, pero no me abre, no sé qué pasa, a qué responde, se le solicitó al CIEI por alguna instancia, fue iniciativa de ellos, no sé, y supongo que se hizo en coordinación con las dos comisiones don Mainor, que dice el acuerdo, porque me llama la atención que no hayan otros considerandos o sustentos, no estuve porque estaba con esos compromisos que tenía con la Comisión de Lineamientos, pero sí pediría ese aspecto de que si se toma el acuerdo no se tome en firme y que esté presente el señor Rector.

KATYA CALDERON: Quería hacer una consulta, si me permiten como Vicerrectora Académica, es que tengo un documento del señor Rector donde me pide alguna información sobre Cóbano y un poco como poder atender un acuerdo del Consejo Universitario, ¿había un acuerdo previo de esto?

Es una consulta porque quiero ordenar mis ideas. Don Mainor ¿había algún acuerdo previo a esto para la Administración?, porque yo tengo en proceso una

propuesta para darla al señor Rector, entonces lo que no me queda claro es si había algún acuerdo previo del Consejo Universitario y cuál era Ana Myriam, no sé si había algo previo a Cóbano, sino pido que me traigan la nota de don Luis para ver a qué responde, pero era nada más por ponerlo.

MAINOR HERRERA: Para dar respuesta a la inquietud de doña Katya y a doña Grethel.

En la nota que se remite a la Comisión Plan Presupuesto dice: *“Le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2243-2013, Art. III inciso 4) celebrada el 4 de abril del 2013...”*, donde dice: *“Solicitar a la Comisión Plan Presupuesto, que en conjunto con la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, analicen la Investigación titulada “Distrito de Cóbano, Puntarenas...”*”.

¿Qué es lo que pasa? Al Consejo Universitario llega un estudio que llega a solicitud, no del Consejo, es de la Administración, no creo que el CIEI lo haya hecho a título personal, hay una solicitud de la Administración, el estudio llega al Consejo Universitario, y el Consejo Universitario toma el acuerdo de enviárselo a la Comisión Plan Presupuesto para que haga la valoración y dictamine, en esas condiciones llega.

Con respecto a la inquietud de doña Grethel estaría de acuerdo con que se apruebe y no se le de firmeza, para tener esa consideración, de ahí que hice la consulta al principio, pregunté si había alguna especificación para la Comisión Plan Presupuesto, como la señora Rectora en ejercicio en este momento me dice que no, entonces pasé a leerlo. Lo que podría solventar el asunto es que no le damos firmeza al acuerdo.

KATYA CALDERON: Si quería aclararles al Consejo Universitario que nuestra propuesta, que ya casi está terminada, a solicitud del señor Rector, va en esa línea, es decir en el tema de la formación de capacidades, en el tema de la articulación con los centros universitarios para un desarrollo investigación con unos índices que tiene Cóbano, que con lo que tenemos nosotros podríamos orientar un poco más el trabajo de investigación y extensión.

Algunos cursos de formación de capacidades que ellos efectivamente, para que ustedes sepan por donde iba la propuesta que nosotros como vicerrectoría en general, tanto la Dirección de Extensión como otros entes académicos está en proceso para entregársela al señor Rector, creo que eso es bueno que ustedes lo tomen en consideración. Pero obviamente es mucho mejor como lo plantea doña Grethel.

ILSE GUTIERREZ: Este acuerdo tiene mucho trasfondo a futuro, en el sentido de que muy posiblemente muchas comunidades vayan a pedir que la UNED esté representada.

Costa Rica es pequeño, pero geográficamente complicado para muchas personas que deseen ingresar a nivel universitario, y que por razones geográficas, no solamente culturales como lo estaba acotando doña Grethel, sino también geográficas, vayan a influir en un proyecto de vida de lograr tener estudios universitarios, porque estamos hablando de cursos de Extensión o de capacitación o bien ya una carrera formal.

Me gustaría que ante este estudio pudiéramos como Consejo Universitario visualizar políticamente cómo esta Universidad va a atender esa misión y visión que tienen la Universidad ¿por qué?, porque el modelo de centros universitarios lógicamente tiene una parte del discurso que muchos lo están planteando aquí, que es la figura física, pero la otra parte es ese modelo de centros universitarios que la Universidad va a tener en el futuro con una infraestructura tecnológica y donde vamos a tener que lograr trabajar mucho más en redes y equipos de trabajo y de estudio.

En algún momento en la Universidad se habló que los centros universitarios debían ser espacios para grupos de estudio de estudiantes universitarios y como que se ha ido perdiendo en ese camino.

Este estudio llega como una práctica del CIEI de compartir estudios que ellos finalizan y que comparten al Consejo Universitario para que nosotros tengamos un criterio al respecto a los estudios que se están haciendo.

Como bien lo acotábamos en la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, esto ha traído mucho problema en el sentido de que no es a solicitud del Consejo Universitario sino que éste se pronuncie y que nosotros mismos así lo dictaminamos cuando llega un estudio del CIEI con el propósito de que informe.

Entonces, nos abocamos a realizar un análisis del tema que desarrolló el CIEI específico y en este caso se puede ver que es un estudio de contexto para la eventual apertura de un centro universitario.

Aquí estamos hablando de un análisis que hace las investigadoras del CIEI específico porque es un estudio donde no solamente toma tendencias estadísticas en cuanto a lo que son niveles de estudio, sino también sobre aspectos socioculturales de la propia comunidad y por eso ellas llegan a identificar que hay algunas demandas propias de la extensión y la investigación.

Estaría de acuerdo en que este tema no se termine hoy y podamos continuarlo la próxima semana, pero quisiera que esto tuviera mucho más visión hacia lo que vamos a hacer nosotros como Universidad, porque Cóbano es un inicio de lo que podría estar pasando en las diferentes regiones para que también la Universidad llegue ahí.

Nosotros como modelo de centro universitario sí tenemos que discutirlo a fondo. Mi intención era única y exclusivamente para acotar que este acuerdo no es

simplemente aprobar o no otro centro universitario, aquí estamos hablando de modelos de centros universitarios, de comunidades que por razones geográficas van a solicitar a la UNED y que nosotros de alguna manera tenemos que ir viendo de qué manera vamos a cumplir nuestra misión y visión de la UNED.

MARLENE VIQUEZ: Estoy de acuerdo con la propuesta que hace doña Grethel que se posponga este asunto y no se le firme, porque este asunto fue discutido mucho en la Comisión Plan Presupuesto.

Recuerdo muy bien las palabras de don Víctor Aguilar sobre las condiciones institucionales, en ese sentido, hizo un llamado de atención de que la Universidad no estaba en este momento en condiciones para hacer apertura de más centros universitarios.

Si bien es cierto comparto la inquietud de doña Ilse de que hay estudios del CIEI que llegan tanto al Consejo de Rectoría como al Consejo Universitario, me parece que la apertura de centros no es una decisión administrativa, sino que es un asunto de política universitaria y en esto quiero ser muy clara.

El modelo de centro universitario que tenga esta Universidad es política universitaria, no es un acto administrativo, entonces hay asuntos que si bien es cierto puede ser que el Consejo de Rectoría haya solicitado algún estudio en particular, pienso que de manera atinada el CIEI ha enviado estos estudios al Consejo Universitario, precisamente, porque saben que los resultados en algunos casos, están relacionados con temas que son de política universitaria y no de una acción misma de la administración.

Además, porque la apertura de un centro universitario no solo requiere de un modelo de centro universitario, de cómo se está visualizando, sino que además requiere recursos y en esto tiene que haber claridad, en particular, si realmente la Universidad está en las condiciones para poder ofrecer un servicio adecuado, porque no se trata de ofrecer un servicio que sea a medias y que al final se le indique a las personas que aquí está la UNED, pero luego viene una etiqueta con restricciones.

Esa ha sido una de las mayores críticas que le he hecho a la Universidad, de poder llegar a determinadas zonas pero con restricciones, no con las condiciones óptimas para que las poblaciones más vulnerables puedan tener acceso a la educación universitaria como es la misión que tiene la UNED.

Repito, estoy de acuerdo con que este asunto no se tome en firme, fue muy analizado en la Comisión Plan-Presupuesto, en presencia de todos los representantes de la administración y miembros del Consejo Universitario y de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios.

Luego, de escuchar la presentación se analizó el documento el cual es muy claro. Recuerdo a doña Rosibel Víquez hablando de los dos conceptos de

presenciabilidad y presencia, que son muy pertinentes en la forma de cómo lo están enfocando.

Ella decía, ¿de qué manera se puede dar una respuesta acertada o que responda a ciertas condiciones de la zona?, pero es claro que en las condiciones en que está hay que ser cauto porque la oferta académica que tiene la UNED en este momento no llega ni al 25% de las expectativas de las personas de la zona.

De ahí que el estudio deja muy claro eso, y abrir un centro universitario para no llenar las expectativas académicas de la región o satisfacer un porcentaje muy bajo, de ahí que nosotros mencionáramos la necesidad de al menos de que mediante proyectos de extensión o investigación se pudieran resolver algunas de esas necesidades que solicitaban los habitantes de la zona.

KATYA CALDERÓN: Quiero plantear el siguiente asunto.

Me preocupa mucho cuando se hacen estos estudios, no deberían de llegar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico porque se están tomando decisiones de orden organizacional y presupuesto, y me parece que es una parte de la situación.

El acuerdo fuera más integral si esa misma discusión tan enriquecedora que ustedes tuvieron, la hubiéramos podido tener en la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico para de una vez integralmente hacer una propuesta que diga que es presupuestariamente viable esto, pero académicamente importante y sustantivo.

Esto lo tengo en proceso de revisión, tiene que ver con extensión e investigación, pero no es solo decir “posponer” sino con qué criterio posponer, ¿qué respuesta le vamos a dar la comunidad universitaria?, ¿posponer con qué tiempo?, ¿en qué plazos y qué vamos a ir proponiendo? Creo que esa información solo la tiene la parte académica. Esto lo dejo para discusión y para que lo analicen.

GRETHEL RIVERA: Don Mainor indica que este informe responde a un acuerdo tomado por el Consejo Universitario.

Sé que el CIEI tiene el afán de hacernos ver políticas y algunos lineamientos y demás, pero también se comete el error de presentar este tipo de informes pero a la vez presentarlo a la Administración, y doña Katya indica que la Administración trabaja por un lado y por otro lado trabaja el Consejo Universitario para llegar a decisiones diferentes.

Entonces, incurre en esa inversión de tiempo y recursos de la Universidad y demás, para encontrarnos de que se está tratando el tema por ambos lados.

Esto un problema que ya hemos dicho, de que no se deben enviar o dirigir estos informes al Consejo Universitario, sin una solicitud expresa del Consejo.

Por otro lado, me parece que esto debe dejarse pendiente y acoger la solicitud de doña Katya Calderón, de remitirlo a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico para que este asunto se estudie más y se tome una decisión bien articulada y no totalmente desvinculada de los entes de la universidad.

ORLANDO MORALES: Deseara que se consigne en el acta que parodiando lo que dijo Sanguinetti, -donde haya un costarricense, esté donde esté, el ideal es que tenga acceso a todos los servicios de internet-, porque no quiero que se interprete que soy selectivo sino 100% inclusivo.

Estoy leyendo el informe indígena, los datos indican que usan celular 36.1%, computadora 17.1%, internet 14.9%, estos datos no están mal y uno cree que estas personas están distantes de la tecnología, hay que ayudarles.

Reiteradamente se ha dicho que pobres los indios que no tienen acceso, entonces vamos a darles los medios, es que no podemos dejarlos fuera del avance actual y debemos ayudar a cerrar la brecha tecnológica.

Entiendo que algunos pretenden que no se puede porque no se puede, entonces hagamos posible que se pueda y démosles los dispositivos para que se puedan conectar al mundo.

Los datos indican que los Térrabas usan celular 52%, 17.7% computadora, a estas personas es darles un poco de ayuda, y deben haber muchos grupos de Talamanca ya que indican otros nombres indígenas. Supuestamente los de Talamanca son bribri y los datos indican que el 33.8% usa celular, 20.2% computadora, Internet 17.0%, podemos ayudarles y hagamos algo grande y efectivo por nuestros indígenas, en vez de estar dando la queja de que no tienen acceso.

Se les puede dar los medios y tal vez no es el momento de empezar a discutirlos pero hay que darles la mano.

ILSE GUTIERREZ: Creo que estamos distorsionando el acuerdo, porque aquí no hay una solicitud expresa de una apertura de un centro universitario y nosotros no podemos postergar la apertura porque no hay una solicitud expresa, lo que hay es un estudio del Centro de Investigación y Evaluación Institucional titulado: "Estudio de contexto para la eventual apertura".

O sea, son investigadores que fueron al sitio y nos trae aquí unas primeras aproximaciones, entonces no podemos postergar la apertura porque no es una solicitud de apertura. Creo que la próxima semana se debería de discutir desde esa perspectiva.

Creo que podemos tomar un acuerdo, referente a cuál es la posición al respecto con lo que es una eventual apertura en Cóbano. Esta es la única observación que hago a la propuesta de acuerdo.

MAINOR HERRERA: Debo decir que esta solicitud que se le hace a la Vicerrectoría de Planificación, no es porque a alguien se le haya ocurrido es que la Administración le hace la solicitud al CIEI de elaborar este estudio.

El acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 1841-2006, Art. IV, inciso 5) celebrada el 10 de noviembre del 2006, que establece lo siguiente:

“establecer que la apertura de un nuevo centro universitario, aulas desconcentradas y nuevas subsedes, solo se realizará si existe un estudio técnico que lo valore y lo justifique”.

Creo que está clara la razón por la cual se solicita este estudio, porque la apertura de un centro universitario requiere de un estudio que lo valore y justifique.

Cuando se lee el estudio el objetivo es claro y está haciendo un estudio contextual para valorar y justificar eventualmente la apertura del centro universitario.

En las recomendaciones que se hacen al final, se dice que de acuerdo a la información obtenida no se justifica la apertura de un centro universitario, lo que si se justifica es la atención a un grupo de potenciales estudiantes que están demandando cursos de extensión porque ahí se tipifica en una lista que se hace de cursos en áreas que son de educación no formal.

La razón de porque conoce este estudio la comisión porque el acuerdo de la sesión No. 2243-2006 lo remite a la comisión. Si el Consejo Universitario lo hubiera tenido claro no lo remite a la Comisión Plan-Presupuesto y lo hace para que sea dictaminado de acuerdo al estudio que se presenta.

Tengo muy claro de porque este asunto se remite a la Comisión Plan-Presupuesto y por qué el Consejo Universitario tiene que valorar la apertura de un centro universitario, porque es política universitaria.

De manera que estaría de acuerdo con que se le dé firmeza pero creo que nosotros no podemos apartarnos de un mandato del Consejo Universitario establecido en la sesión No. 2243-2006 que le remite a la Comisión Plan-Presupuesto el estudio para su valoración y que la firmeza se le dé en un proceso de discusión y me gustaría que estuviera presente doña Katya Calderón para que hiciera los aportes con base en la información que tiene.

ALFONSO SALAZAR: En la Comisión Plan-Presupuesto me correspondió modificar esa introducción al acuerdo.

En esto tiene la razón doña Ilse, no hay una solicitud expresa de la Administración para abrir el centro universitario. O sea, en ninguno de los considerandos se indica que hay una solicitud del señor Rector para abrir el Centro Universitario de Cóbano.

Por otro lado, se tiene la razón de que hay estudios del CIEI que están llegando a ambas instancias.

Si el estudio fue solicitado, porque no se tiene ninguna carta en donde la Administración le solicita al CIEI realizar el estudio y en la presentación se dijo que había sido solicitado y no es una ocurrencia de ellos, sin embargo no tenemos ningún documento que así lo pruebe.

La consecuencia que genera este estudio es que no hay condiciones para abrir un centro universitario.

Lo que estoy proponiendo es cambiar la palabra “postergar” con la frase *“1. Las condiciones actuales no permiten la apertura de un centro universitario en el distrito de Cóbano en Puntarenas. La apertura solo se podría dar hasta tanto se cuente con un estudio de contexto y viabilidad que lo justifique”*.

Acogiendo lo que plantea doña Katya, el punto 2) diría:

“2. Trasladar el estudio a la Comisión de Políticas de Desarrollo con el fin de que lo analice y brinde una propuesta que se puedan aplicar en la región de Cóbano”.

El punto 3) me parece fundamental porque no es un asunto que se va a postergar sino que es un asunto que se viene buscando para hacer actividades diría:

“3. Solicitar a la Administración atender las necesidades de capacitación que tienen los pobladores de Cóbano”.

Hacer estas modificaciones sin hacerlo firme, pero creo que nos centramos más en que recibimos un estudio del CIEI y no recibimos una solicitud de apertura de un centro universitario de parte de la administración.

Creo que estaríamos respondiendo tanto a lo que plantea el estudio como a la visión que tiene el Consejo Universitario ante ese estudio de que muestra que las condiciones actuales no permiten la apertura de un centro universitario.

ILSE GUTIERREZ: Me parece bien la propuesta que está haciendo don Alfonso, porque el acuerdo del Consejo Universitario, sesión No. 2243-2013, Art. III, inciso 4) celebrada el 04 de abril del 2013, indica: *“analicen la investigación titulada... y brinde un dictamen al plenario”*, a la luz de ese análisis que se ha hecho.

Posiblemente en los considerandos habría que incorporar la preocupación del Consejo Universitario.

Creo que al estar discutiendo este asunto en las próximas sesiones, estaríamos atendiendo el espíritu del acuerdo del plenario que llegó a ambas comisiones.

KATYA CALDERÓN: ¿Me gustaría saber si a don Mainor le parece la propuesta de don Alfonso?

MAINOR HERRERA. Creo que nosotros no podemos obviar incluso la introducción con que inicia el estudio, cuando las compañeras de la Vicerrectoría de Investigación que hacen el estudio, señalan la salvedad de que les parecía que el estudio era un poco extemporáneo y así lo indican.

Porque lo que sabemos es que la apertura de este centro está avanzado y esto no debemos de dejar de decirlo aquí, y esto también lo deduzco de lo que dice el estudio.

Se dice que funcionarios de algunas dependencias hicieron hasta tres visitas a la comunidad y que hay un cierto compromiso de la administración para la apertura de este centro universitario. Así está explícito en el documento.

Aunque la redacción del acuerdo que toma el Consejo Universitario en la sesión No. 2243-2006 no indica que es para valorar la conveniencia o no de una apertura de un centro, deduzco que el dictamen está referido a eso pensando que ya está avanzando el proceso.

Pero tratando de consensuar estaría de acuerdo en la propuesta que ha leído don Alfonso Salazar, me gustaría que se hiciera una nueva lectura.

KATYA CALDERÓN: Le pregunté a doña Ana Myriam si había tomado la propuesta y me dijo que sí.

MAINOR HERRERA: Entonces no tendría problema con esa redacción y creo que había complacencia de todos.

KATYA CALDERON: Por obvias razones no quedaría en firme.

Quiero puntualizar que no hay una intencionalidad directa, lo que hay es un ofrecimiento de una donación, que es distinto. Esto es importante decirlo y no podemos ser tan irresponsables de aceptar una donación sin tener estudios previos de las unidades correspondientes, pero quiero hacer la salvedad y es lo que dice el estudio y es lo que se ha hecho.

Sería acoger la propuesta de don Alfonso y no se daría firmeza. Se aprueba.

Se acuerda lo siguiente:

ARTICULO II, inciso 3-a)

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

CONSIDERANDO:

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

“Establecer que la apertura de nuevos Centros Universitarios, aulas desconcentradas o nuevas sub-sedes, solo se realizará si existe un estudio técnico que lo valore y lo justifique, y si la comunidad o región beneficiada contribuye con el desarrollo y mantenimiento sostenible del centro universitario. Esto por cuanto, la prioridad institucional en los próximos años es el desarrollo de una infraestructura básica para los centros actuales, así como el desarrollo en infraestructura de las oficinas centrales en Sabanilla, que garanticen la calidad de los servicios que se ofrecen en la universidad”.
3. La cercanía de este eventual centro universitario con los centros universitarios de Jicaral, Nicoya y Puntarenas, en el caso del primero con una matrícula promedio por cuatrimestre inferior a los 70 estudiantes.
4. La necesidad que tienen los pobladores de Cóbano y otros distritos aledaños de recibir educación no formal, lo cual es consecuente con la misión social de la UNED.
5. Las limitaciones presupuestarias que tiene actualmente la UNED, no le permiten construir instalaciones propias ni nombrar más

personal para la apertura de un nuevo centro universitario.

6. El Plan de Desarrollo de los Centros Universitarios 2011-2015 no menciona como eje fundamental su crecimiento en número, por el contrario dicho plan profundiza en la necesidad del fortalecimiento de los centros ya existentes y su paulatina articulación.
7. En la investigación realizada por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional se indica que la población meta existente en Cóbano y otros distritos aledaños no es suficiente para abrir un centro universitario en esa comunidad, así mismo de las carreras que los estudiantes indicaron estar interesados en estudiar, solo el 27% se ofrecen actualmente en la UNED.
8. En la investigación realizada por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional se concluye que la UNED debe tener presencia en Cóbano, por medio de los proyectos que posibilite la oferta académica institucional, sin que esto conlleve a la apertura de un centro universitario.

SE ACUERDA:

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

Los demás dictámenes quedan pendientes de análisis.

SRA. KATYA CALDERÓN: Ya se cumplieron las tres horas de sesión.

MARLENE VIQUEZ: Les agradecería que me permitieran al menos llegar al siguiente punto.

En las últimas sesiones los dictámenes de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, quedan al final y a veces no se puede llegar a tomar ciertas decisiones en la comisión que coordino y me parece que hay temas que son esenciales.

En particular me interesa que hoy se analice el dictamen relativo al informe de doña Rosa María Vindas.

El Consejo Universitario tiene pendiente una audiencia que le tiene que dar a doña Rosa María Vindas y es importante que este dictamen quede aprobado porque le va a dar elementos al Consejo Universitario con respecto a esa audiencia.

KATYA CALDERÓN: Habría que adelantar el punto al que se refiere doña Marlene Víquez. Si todos están de acuerdo se trasladaría el tema del análisis del informe de labores de la Oficina de Recursos Humanos.

Se decide extender la sesión hasta las 12:30 p.m.

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Informe correspondiente al quinto año de la gestión de la Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

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

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

MARLENE VIQUEZ: En particular me interesa que hoy se analice el dictamen relativo al informe de doña Rosa María Vindas.

El Consejo Universitario tiene pendiente una audiencia que le tiene que dar a doña Rosa María Vindas y es importante que este dictamen quede aprobado porque le va a dar elementos al Consejo Universitario con respecto a esa audiencia.

A la comisión se le brindó un plazo para analizar el informe de labores de doña Rosa María Vindas en su condición como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y estableció como entrega del dictamen a más tardar el 31 de mayo, 2013.

Reitero, está pendiente una audiencia que este Consejo Universitario le tiene que dar a doña Rosa Vindas.

Procedo a leer el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, que a la letra dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión No. 465-2013, Art. V, inciso 1), celebrada el 29 de mayo del 2013.

Se conoce acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión No. 2243-2013, Art. III, inciso 6), con fecha 9 de abril del 2013, (CU-2013-182), en el que remite oficio O.R.H.-600-2013 del 01 de abril del 2013 (REF. CU-196-2013), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite el informe correspondiente al quinto año de su gestión en la jefatura de esa Oficina.

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

CONSIDERANDO:

- 1) *El acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2243-2013, Art. III, inciso 6) en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de la Sra. Rosa Vindas, correspondiente al quinto año de su gestión. (CU-2013-182).*

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

Doña Rosa Vindas le llama “Informe del quinto año de gestión” y ella insiste mucho en eso.

Luego vienen los lineamientos definidos por el Consejo Universitario para la Oficina de Recursos Humanos. Si hay una dependencia, tal vez otras no lo tienen, pero donde el Consejo Universitario definió lineamientos es a esta oficina.

Sigo leyendo:

- 4) *El Consejo Universitario en la sesión 1982- 2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009, estableció como los lineamientos generales para el desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos los siguientes:*
 - a) *Analizar y rediseñar los procesos y procedimientos internos de la Oficina de Recursos Humanos.*
 - b) *Propiciar un clima institucional que favorezca ambientes laborales que estimulen el desarrollo personal, profesional e institucional, con un énfasis en la Oficina de Recursos Humanos.*
 - c) *Garantizar la aplicación de la normativa institucional y los acuerdos del Consejo Universitario en materia laboral y salarial, esto le dará independencia de criterio y transparencia en su gestión.*
 - d) *Liderar un proceso participativo de actualización de la normativa institucional en materia laboral y salarial; involucrando a los diferentes sectores de la Institución y ajustado a la realidad institucional y al Sistema Universitario Estatal.*
 - e) *Establecer un sistema de divulgación de la normativa institucional en materia laboral y salarial y sus modificaciones, de manera que todos los funcionarios de la Universidad, se informen oportunamente.*
 - f) *Poner en ejecución el sistema de información del recurso humano de la Universidad, que permita el acceso a la información en materia laboral y salarial y la integración de los diferentes procesos de la Oficina de Recursos Humanos y los sistemas institucionales.*
 - g) *Reforzar el proceso de inducción de los nuevos funcionarios para que éstos dispongan al ingresar, por medio de documentos digitales o*

- impresos, la información institucional pertinente relativa a los deberes y derechos como funcionarios de la UNED.*
- h) Establecer e impulsar, en coordinación con las instancias pertinentes, estrategias de formación innovadoras y capacitación del recurso humano de la Universidad de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional y las políticas de capacitación y formación.*
 - i) Establecer dentro de un proceso de mejoramiento continuo, los mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación del desempeño del personal de la institución.*
 - j) Promover en las instancias pertinentes, con base en los lineamientos y políticas institucionales, la definición de las acciones a desarrollar por la Universidad en materia del mejoramiento continuo del personal académico y del personal administrativo, con la finalidad de garantizar el crecimiento en el desempeño individual e institucional, así como la promoción de un ambiente laboral armonioso y de respeto.*
 - k) Iniciar acciones que promuevan la separación de la Carrera Universitaria Profesional en dos regímenes, uno académico y otro administrativo, de manera que se valore el crecimiento profesional de los funcionarios, acorde con la naturaleza de sus funciones.*
 - l) Proponer un régimen de promoción del personal que valore y potencie la capacitación académica de los funcionarios de la Universidad.*
- 5) Para el análisis del quinto Informe de gestión 2012 de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo tomó como referencia lo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2180-2012, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 12 de julio del 2012 (Ref. CU-2012-445); en particular lo acordado en los puntos 3) y 4), que a la letra indican respectivamente lo siguiente....”*

Lo que sucedió es que a pesar de que en ese momento esta servidora no estaba en el Consejo Universitario, el Consejo volvió a reiterar los lineamientos que había aprobado en el año 2009.

Sigo leyendo:

- 3. Mantener vigentes los Lineamientos Generales para el Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos, establecidos por el Consejo Universitario en el acuerdo 1982 – 2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009.*
- 4. Solicitar a la Administración que:*
 - a) Presente al Consejo Universitario, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, una propuesta para ejecutar y dar seguimiento a las tres fases propuestas en dicho plan y que se indican en el considerando 8 de este acuerdo.*

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

Luego aparecen un cuadro con tres columnas tituladas: lineamiento, qué indica al respecto la Oficina de Recursos Humanos y las observaciones que hace al respecto la comisión.

Por ejemplo dice:

| <i>Lineamiento</i> | <i>Cumplimiento de lineamientos</i> | <i>Observaciones Comisión PDO y A</i> |
|--|--|--|
| <i>a) Analizar y rediseñar los procesos y procedimientos internos de la Oficina de Recursos Humanos.</i> | <i>1. Sistema de Reclutamiento y Selección (Proceso que al ajustarse a la norma, cambió el procedimiento aplicado de</i> | <i>No se aclara que el logro 6 es por iniciativa de un acuerdo del Consejo Universitario</i> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>hecho).</p> <p>2. Clasificación de Puestos, se estableció el procedimiento específico para estandarizar el proceso, se incorporan las evidencias como elemento fundamental de cambio.</p> <p>3. Control Interno, se establece la metodología de acuso de recibo y seguimiento de procedimiento, para que se cumpla hasta donde se le permita al personal, los tiempos de respuesta establecidos.</p> <p>4. Evaluación de Desempeño, se cumple después de 10 años, con lo establecido por norma, específicamente con lo indicado en el artículo 138, quedándose en espera por un año de cumplir con lo establecido en el transitorio del 140 del Estatuto de Personal al respecto.</p> <p>5. Capacitación, se inicia el programa de inducción en Línea y generan los lineamientos, para el proceso incorporación y inclusión de nuevos funcionarios, programa programado para el 2014.</p> <p>6. Valoración de Puestos, se generan el instrumento necesario para que se aplique la primera propuesta al respecto de conformidad al artículo 74 de Estatuto de Personal y cumplimiento de salarios mínimos. Sin embargo se está a la espera de su aprobación, para que esta Oficina que es la competente en la materia, presente la propuesta de valoración de puesto. (p. 5 y 6)</p> | <p>aprobado en el mes de noviembre, 2013, sesión 2218-2012 y no por iniciativa de la Oficina de Recursos Humanos.</p> <p>Además, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</p> |
|--|--|--|

En relación con el acuerdo tomado en sesión No. 2218-2012 tiene que ver con la estructura ocupacional.

Sigo leyendo:

| <i>Lineamiento</i> | <i>Cumplimiento de lineamientos</i> | <i>Observaciones Comisión PDO y A</i> |
|--------------------|-------------------------------------|---|
|--------------------|-------------------------------------|---|

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

Doña Rosa Vindas insiste mucho en lo que es el irrespeto de las autoridades, y no sabemos a cuáles autoridades se refiere como puede ser desde el Consejo Universitario o Consejo de Rectoría.

Sigo leyendo:

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

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

| | | |
|--|---|--|
| <p>inducción de los nuevos funcionarios para que éstos dispongan al ingresar, por medio de documentos digitales o impresos, la información institucional pertinente relativa a los deberes y derechos como funcionarios de la UNED.</p> | <p>ya con una inducción generada a través de video conferencia y se está trabajando para que a mediados del 2013 se cuente con un curso de inducción en línea, así como con una nueva figura de inducción a la hora de ingreso, que se ejecutará a partir del 2014. (p. 9 y 10)</p> | <p>inducción, la interrogante que surge es si las inducciones realizadas se evalúan para valorar su pertinencia y efectividad, o se asume que son efectivas de por sí. Tampoco se aporta el proyecto respectivo.</p> |
| <p>h) Establecer e impulsar, en coordinación con las instancias pertinentes, estrategias de formación innovadoras y capacitación del recurso humano de la Universidad de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional y las políticas de capacitación y formación.</p> | <p>Este punto, se ha estado desarrollando en conjunto con el COBI, de hecho para el 2012 se generaron sistemas de detección de necesidades en conjunto con el CECED. /Se inicia la visualización de capacitaciones específicas productos de la evaluación de desempeño aplicada, no obstante esta debe dejarse sin efecto hasta que se valide el procedimiento en general. (p.10)</p> | <p>En este aspecto el liderazgo lo establece el COBI y la Unidad Técnica de Capacitación de la Oficina, no propiamente por la gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.</p> |
| <p>i) Establecer dentro de un proceso de mejoramiento continuo, los mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación del desempeño del personal de la institución.</p> | <p>Este punto se concluirá en el momento, que se presenten los resultados de la validación de la Evaluación del Desempeño y se presenten los instrumentos y procedimientos mejorados, para aplicación real. (p. 10)</p> | <p>Es un proceso que aún no se ha concluido.</p> |
| <p>j) Promover en las instancias pertinentes, con base en los lineamientos y políticas institucionales, la definición de las acciones a desarrollar por la Universidad en materia del mejoramiento continuo del personal académico y del personal administrativo, con la finalidad de garantizar el crecimiento en el desempeño individual e institucional, así como la promoción de un ambiente laboral armonioso y de respeto.</p> | <p>Se podrá aplicar cuando el proceso de evaluación de desempeño se consolide, después de noviembre del 2013. (p. 11)</p> | <p>Se considera que lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, no es concordante con el lineamiento respectivo dado por el Consejo Universitario.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p><i>k) Iniciar acciones que promuevan la separación de la Carrera Universitaria Profesional en dos regímenes, uno académico y otro administrativo, de manera que se valore el crecimiento profesional de los funcionarios, acorde con la naturaleza de sus funciones.</i></p> | <p><i>La propuesta correspondiente se presentó en febrero del 2013, se proponen consolidar la carrera profesional, solo que concretando lo que se entiende por producción intelectual, acorde con cada régimen. (p. 11)</i></p> | <p><i>No se entiende a cuál propuesta se refiere.</i></p> |
| <p><i>l) Proponer un régimen de promoción del personal que valore y potencie la capacitación académica de los funcionarios de la Universidad.</i></p> | <p><i>Este punto se incorpora tanto en el nuevo reglamento de Concursos, en el tema de Promoción y a la vez se refuerza con la aplicación de registros de elegibles, como forma concursal, para poder ascender. (p. 11)</i></p> | <p><i>Se considera que lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, no responde al lineamiento dado por el Consejo Universitario.</i></p> |

En relación con el punto l) se concibe desde el concepto de promoción más amplio.

Sigo leyendo:

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

Si observan el cuadro pueden observar que son las mismas que las definimos en párrafos anteriores, sobre la duplicidad de mandos. Voy a dar lectura a dicho cuadro:

| <p><i>Afirmaciones en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos (CU-2013-182)</i></p> | <p><i>Solicitud de aclaración</i></p> |
|--|--|
| <p><i>En la página 2 se afirma que la Jefatura de Recursos Humanos apegada al lineamiento c, dado por el Consejo Universitario mediante el oficio C.U-2012-445:</i></p> <p><i>“...inicia la serie de consultas en materia laboral de aquellos aspectos fundamentales, pero que por norma no se encuentran claramente definidos, lo cual deja la posibilidad de interpretación,</i></p> | <p><i>No obstante, no indica cuáles fueron las consultas realizadas ni ante qué instancia presentó dichas consultas, ni los resultados obtenidos en estas gestiones.</i></p> |

| | |
|---|---|
| <p>siendo lo correcto que sea las autoridades competentes quienes deban resolver y corregir la normativa correspondiente.”</p> | |
| <p>En la misma página 2, se afirma que:</p> <p>“...el año 2012 marca un hito dentro del quehacer de la gestión de talento humano, pues al ajustarnos a lo normado en materia de contratación de personal, se ha provocado un cambio de cultura en cuanto a que el ingreso de colaboradores a la UNED se ajuste a procesos que evidencien la idoneidad en los puestos.”</p> | <p>Las interrogantes que surgen acá son las siguientes:</p> <p>¿Por qué hasta el año 2012 la Oficina de Recursos Humanos logra aplicar la normativa? ¿Qué sucedía al respecto antes del año 2012 en la Oficina de Recursos Humanos, en particular, en el período abril 2008 a abril 2012, con la aplicación de la normativa en materia laboral?</p> |
| <p>En la página 3, entre los logros relevantes obtenidos en el año 2012, se indica:</p> <p>“En materia de normativa, la Oficina de Recursos Humanos en el 2012 presenta proyectos muy importantes, como la propuesta de reglamento de concursos y selección del personal, con la cual se pretende eliminar una serie de normas que se contradicen en este tema. Además se empieza a adecuar la selección de personal a lo establecido por la norma, de manera que todo nombramiento debe ser sujeto de una lista de elegibles.”</p> | <p>La interrogante acá es: ¿Cuáles otros proyectos en materia de normativa laboral, se concretan en el año 2012? al margen del citado; esto por cuanto existían propuestas previas de reforma del reglamento para el reclutamiento y la selección de personal de la Universidad Estatal a Distancia, que se había trabajado antes del año 2008, de manera conjunta entre la Oficina de Recursos Humanos y Comisiones del Consejo Universitario.</p> |
| <p>En las páginas 3-4, se destaca entre los logros relevantes que:</p> <p>“Se procede a establecer los lineamientos correspondientes, para generar el informe de las plazas de servicios especiales, para hacer cumplir lo establecido en esta materia. Se procede determinar de las 350 plazas, los aspectos a considerar para definir si las mismas se deben transformar a plazas de plazo fijo, según las necesidades institucionales, las cuales se establece se deberán ejecutar de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 inciso d) del reglamento de concursos”.</p> | <p>No obstante, no se comprende si dichos lineamientos responden a órdenes o disposiciones administrativas de alguna instancia interna o externa a la Universidad, como es el caso de la Contraloría General de la República.</p> |

En relación con este punto se afirma lo que se indica, porque se tiene conocimiento de que el problema de los servicios especiales tenía como referente un informe de la Contraloría General de la República.

Sigo leyendo:

| | |
|---|--|
| <p><i>Afirmaciones en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos (CU-2013-182)</i></p> | <p><i>Solicitud de aclaración</i></p> |
| <p><i>En la página 4 se menciona como uno de los logros relevantes también:</i></p> <p><i>“Para febrero 2013 se presenta el manual de descripción de puestos, de las autoridades y el nivel profesional. Este presenta una propuesta de separación de régimen académico y administrativo. En el mismo se presenta toda una explicación del tema y del impacto que se tuvo en la UNED, el no dar seguimiento a las políticas nacionales en materia salarial.”</i></p> | <p><i>Lo que entrega la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos al Consejo Universitario en febrero del 2013, es una propuesta de estructura ocupacional para el sector profesional de la Universidad, en atención al acuerdo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 2218-2012.</i></p> |
| <p><i>En la página 6 se indica, entre los rediseños de los procesos llevados a cabo:</i></p> <p><i>“Valoración de Puestos, se generan el instrumento necesario para que se aplique la primera propuesta al respecto de conformidad al artículo 74 de Estatuto de Personal y cumplimiento de salarios mínimos. Sin embargo se está a la espera de su aprobación, para que esta Oficina que es la competente en la materia, presente la propuesta de valoración de puesto.”</i></p> | <p><i>No obstante, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</i></p> |
| <p><i>En la página 6 del informe se afirma:</i></p> <p><i>“En materia de clima laboral, a lo interno de la Oficina de Recursos Humanos se ha mejorado, sin embargo la falta de apoyo de algunas autoridades a la autoridad formal mantiene el problema de duplicidad de mando, que se evidenció en el estudio del Plan Estratégico.”</i></p> | <p><i>Con respecto a la duplicidad de mando que supuestamente existe al interior de la Oficina de Recursos Humanos, la duda que surge es si ello es producto de la falta de acción, comunicación y liderazgo en la gestión de la misma Jefatura, tanto al interior como fuera de la Oficina, y no de la acción de “algunas autoridades”, como lo indica la señora Rosa Vindas.</i></p> <p><i>Se considera que este asunto se debe aclarar, para el adecuado funcionamiento de la Oficina y su relación con las demás instancias de la Universidad.</i></p> |

- 8) *El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión No. 2245-2013, Art. IV, incisos 8), de fecha 18 de abril, 2013, mediante el cual se concede*

audiencia a la señora Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad, “con el interés de que se manifieste respecto a puntos de interés de este Consejo, con respecto a las gestiones de la Oficina de Recursos Humanos”.

SE ACUERDA:

- 1) *Dar por recibido el Informe del quinto año de gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, suscrito por la señora Rosa María Vindas.*
- 2) *Aclarar a la señora Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, lo siguiente:*
 - a) *Los acuerdos del Consejo Universitario son de acatamiento obligatorio por parte de la Administración, según lo establecen el Estatuto Orgánico de la Universidad y el Artículo 9 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones. Asimismo, si bien es cierto los acuerdos del Consejo Universitario tienen menor rango que lo establecido en un reglamento, es competencia de este órgano el incorporarlo o no a un reglamento.*
 - b) *En materia de consultas sobre la interpretación de la normativa, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos debe comprender que esta instancia es parte de una cadena de mando administrativo, por lo que ante cualquier duda que tenga sobre la interpretación de la aplicación de alguna norma o de los acuerdos del Consejo Universitario, la primera instancia a consultar, en el caso de la Oficina de Recursos Humanos, es al Vicerrector Ejecutivo, por ser el superior inmediato de esta Oficina, o en su defecto, en los casos que corresponda, plantear la consulta a la Oficina Jurídica de la Universidad. El hacer directamente la consulta al Consejo Universitario, influye en la lentitud en la aplicación de la normativa y en la gestión de la Universidad.*
- 3) *Solicitar a la señora Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, que en la audiencia que el Consejo Universitario le brindará, según acuerdo aprobado en la sesión No, 2245-2013, Art. IV, inciso 8), aclare las afirmaciones que se indican en el considerando 7 del presente acuerdo.*

ACUERDO FIRME”

ILSE GUTIERREZ: Quiero indicar que gracias a la coordinación de esta comisión que está a cargo de doña Marlene Víquez, se logró redactar un acuerdo con respecto a este punto de agenda.

En informe es ambiguo y requería que la propuesta de acuerdo fuera lo más específica posible, porque en el momento de invitar a doña Rosa María Vindas, lo que se quería era que ella pudiera disponer en los puntos específicos donde los miembros de la comisión pensamos que quedaba claro.

En realidad no quisiera profundizar acerca de este acuerdo, el dictamen es bastante explícito y específico en la forma en que se está planteando en la tabla que se adjunta.

Creo que esperarí la presencia de doña Rosa María Vindas para que aclare las observaciones de la comisión.

Mi intervención va hacia la preocupación de sus afirmaciones que ha hecho en este informe de su quinto año de gestión.

Creo que es un paso importante y es de bastante relevancia el hecho de que podamos profundizar con respecto a este informe, porque de aquí en adelante el Consejo Universitario debería de disponer de cómo la Oficina de Recursos Humanos debe continuar trabajando.

Quiero agradecer a doña Marlene porque en realidad fuimos muy específicos cuando se analizó el informe de labores y hay muchas ambigüedades y poca rigurosidad porque no aporta documentos que nos brinde alguna complacencia como miembros de un Consejo Universitario, que nos atañe mucho lo que son informes de una jefatura o una dirección.

Al ser muy ambiguo se requiere de datos específicos que puedan fundamentar sus afirmaciones.

MARLENE VIQUEZ: Me preocupó el informe de doña Rosa Vindas, porque se hacen afirmaciones muy serias.

Por los índices de gestión de transparencia que establece la Contraloría General de la República, esto es un documento que puede estar en la red y al hacer afirmaciones tan serias, da la impresión de que en esta Universidad hay una anarquía total. Esto es lo que personalmente interpreto.

De ahí la preocupación que tenemos y que considero que es importante que cuando ella venga al Consejo Universitario, clarifique y tengamos claro este asunto.

Hay una percepción que ella tiene de la normativa que trata de defender, pero hay otra percepción de lo que ha sido la práctica en esta Universidad y hay que buscar alguna manera de conciliar porque está afectando la gestión institucional.

KATYA CALDERON: Entonces sometería a votación el dictamen. Se aprueba en firme.

Se acuerda lo siguiente:

ARTICULO II, inciso 4-a)

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

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

k. Iniciar acciones que promuevan la separación de la Carrera Universitaria Profesional en dos regímenes, uno académico y otro administrativo, de manera que se valore el crecimiento profesional de los funcionarios, acorde con la naturaleza de sus funciones.

l. Proponer un régimen de promoción del personal que valore y potencie la capacitación académica de los funcionarios de la Universidad.

5. Para el análisis del quinto Informe de gestión 2012 de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo tomó como referencia lo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2180-2012, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 12 de julio del 2012 (Ref. CU-2012-445); en particular lo acordado en los puntos 3) y 4), que a la letra indican respectivamente lo siguiente:

3. Mantener vigentes los Lineamientos Generales para el Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos, establecidos por el Consejo Universitario en el acuerdo 1982 – 2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009.

4. Solicitar a la Administración que:

a) Presente al Consejo Universitario, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, una propuesta para ejecutar y dar seguimiento a las tres fases propuestas en dicho plan y que se indican en el considerando 8 de este acuerdo.

b) Presente a este Consejo, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, un plan de desarrollo tecnológico de la Oficina de Recursos Humanos que le permita modernizar los diferentes procesos y de esa manera contar con información veraz y de calidad sobre el talento humano con que cuenta la institución.

- c) **Elabore y ponga en ejecución un plan de socialización del Plan de Estratégico de la Oficina de Recursos Humanos en las diferentes instancias de la institución e informe a este Consejo sobre los resultados de la ejecución del mismo.**
- d) **A través del Centro de Planificación y Programación Institucional que en el mes de marzo de cada año, le presente a este Consejo, una evaluación de la ejecución del Plan Estratégico de la Oficina de Recursos Humanos.**
- e) **Presente a este Consejo, en un plazo de dos meses, a partir de la comunicación de este acuerdo, un informe sobre el estado de avance de ejecución de los lineamientos generales para el desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos, establecidos por el Consejo Universitario en el acuerdo 1982–2009, Art. IV, inciso 1) del 18 de junio del 2009 y ratificados en este acuerdo.**

6. En el análisis realizado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones No. 464-2013, de fecha 22 de mayo, 2013 y 465-2013, de fecha 29 de mayo, 2013, del quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos (REF. CU-196-2013), la Comisión concluye que el citado Informe es omiso en los logros obtenidos en algunos de los lineamientos dados por el Consejo Universitario en la sesión No. 2180-2012, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 12 de julio del 2012 (Ref. CU-2012-445). En el cuadro siguiente se indican los lineamientos dados por el Consejo Universitario, los logros obtenidos por la Jefatura de Recursos Humanos en el quinto año de su gestión y las observaciones dadas por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.

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

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

| | | |
|---|--|---|
| | <p><i>evidenció en el estudio del Plan Estratégico.</i></p> <p>Se agrega:</p> <p><i>Mientras la jefatura sea ignorada por las autoridades y los especialistas se consulten directamente, esto genera que quien tiene la responsabilidad del proceso, si no es tomado en consideración en los criterios, se fomenta el irrespeto a la autoridad y el que se induzca a error a las autoridades./ Las autoridades debe entender que la posición de la jefatura no es una posición de querer figurar o ser importante, es una posición que responde a que esta es la única que cuenta con un panorama completo y la decisión que sea adecuada para el especialista de un área en materia laboral, no es necesariamente la más acertada en términos de todo el proceso. El defender esta posición genera roces internos y afecta el clima laboral de la oficina, por el no respaldo de algunas autoridades a la jefatura formal. (p. 6 y 7)</i></p> | <p>Oficina, y no motivado por el accionar de las autoridades de la Universidad.</p> <p>También, por la limitada comunicación que se observa entre la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos y otras instancias de la Universidad; en particular con ciertas unidades académicas.</p> <p>Además, es un asunto vital de resolver lo antes posible, para un adecuado y efectivo funcionamiento de esta Oficina y sus implicaciones en el quehacer institucional.</p> |
| <p>c) Garantizar la aplicación de la normativa institucional y los acuerdos del Consejo Universitario en materia laboral y salarial, esto le dará independencia de criterio y transparencia en su gestión.</p> | <p><i>Se ha acogido a cabalidad, de hecho producto de esto, se han realizado consultas de interpretación de normativa fundamental, según lo establecido en normas superiores./ Se han generado propuestas de reforma a normativa, de concursos, dedicación exclusiva, debido proceso, se han generado observaciones específicas sobre los reglamentos del SEP, sobre artículos específicos del estatuto de personal, principalmente del 34, hasta se han solicitado aclaraciones del Estatuto Orgánico, que</i></p> | <p>Se considera que en este aspecto, el quinto informe de gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos es ambiguo.</p> <p>En materia de consultas sobre la interpretación de la normativa, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos debe comprender que esta instancia es parte de una cadena de mando administrativo; por lo que ante alguna duda sobre la interpretación de la aplicación de alguna</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | <p><i>mantiene inconsistencias internas./ Se ha aplicado con mayor frecuencia la figura de interpretación de normativa./ A este respecto, la conclusión, más importante es que se evidencia que hay temas reiterativos, de forma de interpretar la norma, sin embargo muchos de los acuerdos que toma el Consejo Universitario se quedan a nivel de acuerdos, siendo lo correcto en muchos casos incorporarlos en la norma respectiva para evitar que se recurra en el tema y dejar claro el tema de una vez por todas./ Se evidencia también que a pesar de que en el C.U. se cuenta con un adecuado sistema de seguimientos de acuerdos, en ocasiones una vez cumplido con el mismo, no se da seguimiento a la aplicación de lo recomendado técnicamente, en otras ocasiones en otras instancias no se lleva el seguimiento que se debería ejecutar. (p. 7 y 8)</i></p> | <p>norma o de los acuerdos del Consejo Universitario, la primera instancia a consultar en su caso es al Vicerrector Ejecutivo, por ser el superior inmediato de esta Oficina o en su defecto, plantear la consulta directamente a la Oficina Jurídica de la Universidad, en aquellos casos que corresponda. Es un hecho que el actuar que tiene la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, de plantear directamente la consulta al Consejo Universitario, ha influido en la lentitud de aplicación de la normativa.</p> |
| <p>d) Liderar un proceso participativo de actualización de la normativa institucional en materia laboral y salarial; involucrando a los diferentes sectores de la Institución y ajustado a la realidad institucional y al Sistema Universitario Estatal.</p> | <p><i>Si bien se brindó una propuesta salarial, ajustada a salarios bases de autoridades superiores, en el 2012. De conformidad al acuerdo de diciembre del 2012, se deja para inicios del 2013 la presentación de la propuesta ajustada al artículo 74 del Estatuto de Personal. Se está a la espera de las instrucciones de las autoridades pertinentes, para ejecutar la valoración de puestos que compete a Recurso Humanos, de conformidad a lo establecido en el Manual Organizacional oficialmente aprobado en el 2012./ Desde el 2012 y a principios del 2013 se ha generado los instrumentos</i></p> | <p>Lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, sobre aplicación del Artículo 74 del Estatuto de Personal es producto del acuerdo del Consejo Universitario del mes de noviembre, 2012, sesión 2218-2012 y no de la gestión misma de la Jefatura de Recursos Humanos.</p> <p>Además, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <i>necesarios, los cuales están pendiente de aprobación para que la Oficina de Recursos Humanos, pueda proporcionar la valoración salarial técnica pertinente y ajustada a la Estructura Ocupacional Técnicamente establecida. (p. 8 y 9)</i> | |
| e) <i>Establecer un sistema de divulgación de la normativa institucional en materia laboral y salarial y sus modificaciones, de manera que todos los funcionarios de la Universidad, se informen oportunamente.</i> | <i>A este respecto, se ha incluido la información más relevante en la Página Web de Recursos Humanos. (p.9)</i> | El sistema de divulgación que indica se reduce a la página web que tiene la Oficina. No se indican las mejoras obtenidas según el año anterior. |
| f) <i>Poner en ejecución el sistema de información del recurso humano de la Universidad, que permita el acceso a la información en materia laboral y salarial y la integración de los diferentes procesos de la Oficina de Recursos Humanos y los sistemas institucionales.</i> | <i>En este caso se ha trabajado en conjunto con la DTIC y para finales de noviembre del 2012 se presenta el primer informe y para la primera semana de abril se está presentando un segundo informe de avance. (p.9)</i> | Con respecto al sistema de información del recurso humano, no se indica en el Informe el proyecto respectivo ni el avance que se ha logrado en el proyecto desarrollado. |
| g) <i>Reforzar el proceso de inducción de los nuevos funcionarios para que éstos dispongan al ingresar, por medio de documentos digitales o impresos, la información institucional pertinente relativa a los deberes y derechos como funcionarios de la UNED.</i> | <i>Para finales del 2012 se contaba ya con una inducción generada a través de video conferencia y se está trabajando para que a mediados del 2013 se cuente con un curso de inducción en línea, así como con una nueva figura de inducción a la hora de ingreso, que se ejecutará a partir del 2014. (p. 9 y 10)</i> | En materia de inducción, la interrogante que surge es si las inducciones realizadas se evalúan para valorar su pertinencia y efectividad, o se asume que son efectivas de por sí. Tampoco se aporta el proyecto respectivo. |
| h) <i>Establecer e impulsar, en coordinación con las instancias pertinentes,</i> | <i>Este punto, se ha estado desarrollando en conjunto con el COBI, de hecho para el 2012 se generaron sistemas de</i> | En este aspecto el liderazgo lo establece el COBI y la Unidad Técnica de Capacitación de la |

| | | |
|---|---|--|
| <p><i>estrategias de formación innovadoras y capacitación del recurso humano de la Universidad de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional y las políticas de capacitación y formación.</i></p> | <p><i>detección de necesidades en conjunto con el CECED. /Se inicia la visualización de capacitaciones específicas productos de la evaluación de desempeño aplicada, no obstante esta debe dejarse sin efecto hasta que se valide el procedimiento en general. (p.10)</i></p> | <p>Oficina, no propiamente por la gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.</p> |
| <p><i>i) Establecer dentro de un proceso de mejoramiento continuo, los mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación del desempeño del personal de la institución.</i></p> | <p><i>Este punto se concluirá en el momento, que se presenten los resultados de la validación de la Evaluación del Desempeño y se presenten los instrumentos y procedimientos mejorados, para aplicación real. (p. 10)</i></p> | <p>Es un proceso que aún no se ha concluido.</p> |
| <p><i>j) Promover en las instancias pertinentes, con base en los lineamientos y políticas institucionales, la definición de las acciones a desarrollar por la Universidad en materia del mejoramiento continuo del personal académico y del personal administrativo, con la finalidad de garantizar el crecimiento en el desempeño individual e institucional, así como la promoción de un ambiente laboral armonioso y de respeto.</i></p> | <p><i>Se podrá aplicar cuando el proceso de evaluación de desempeño se consolide, después de noviembre del 2013. (p. 11)</i></p> | <p>Se considera que lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, no es concordante con el lineamiento respectivo dado por el Consejo Universitario.</p> |
| <p><i>k) Iniciar acciones que promuevan la separación de la Carrera Universitaria Profesional en dos regímenes, uno académico y otro administrativo, de manera que se valore el crecimiento profesional de los funcionarios,</i></p> | <p><i>La propuesta correspondiente se presentó en febrero del 2013, se proponen consolidar la carrera profesional, solo que concretando lo que se entiende por producción intelectual, acorde con cada régimen. (p. 11)</i></p> | <p>No se entiende a cuál propuesta se refiere.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| acorde con la naturaleza de sus funciones. | | |
| <i>l) Proponer un régimen de promoción del personal que valore y potencie la capacitación académica de los funcionarios de la Universidad.</i> | <i>Este punto se incorpora tanto en el nuevo reglamento de Concursos, en el tema de Promoción y a la vez se refuerza con la aplicación de registros de elegibles, como forma concursal, para poder ascender. (p. 11)</i> | Se considera que lo indicado en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos, no responde al lineamiento dado por el Consejo Universitario. |

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

| Afirmaciones en el quinto Informe de gestión de la Jefatura de Recursos Humanos (CU-2013-182) | Solicitud de aclaración |
|---|---|
| <p>En la página 2 se afirma que la Jefatura de Recursos Humanos apegada al lineamiento c, dado por el Consejo Universitario mediante el oficio C.U-2012-445:</p> <p><i>“...inicia la serie de consultas en materia laboral de aquellos aspectos fundamentales, pero que por norma no se encuentran claramente definidos, lo cual deja la posibilidad de interpretación, siendo lo correcto que sea las autoridades competentes quienes deban resolver y corregir la normativa correspondiente.”</i></p> | <p>No obstante, no indica cuáles fueron las consultas realizadas ni ante qué instancia presentó dichas consultas, ni los resultados obtenidos en estas gestiones.</p> |
| <p>En la misma página 2, se afirma que:</p> <p><i>“...el año 2012 marca un hito dentro del quehacer de la gestión de talento humano, pues al ajustarnos a lo normado en materia de contratación de personal, se ha provocado un cambio de cultura en cuanto a que el ingreso de colaboradores a la UNED se ajuste a procesos que evidencien la idoneidad en los puestos.”</i></p> | <p>Las interrogantes que surgen acá son las siguientes:</p> <p>¿Por qué hasta el año 2012 la Oficina de Recursos Humanos logra aplicar la normativa? ¿Qué sucedía al respecto antes del año 2012 en la Oficina de Recursos Humanos, en particular, en el período abril 2008 a abril 2012, con la aplicación de la normativa en materia laboral?</p> |

| | |
|--|---|
| <p>En la página 3, entre los logros relevantes obtenidos en el año 2012, se indica:</p> <p><i>“En materia de normativa, la Oficina de Recursos Humanos en el 2012 presenta proyectos muy importantes, como la propuesta de reglamento de concursos y selección del personal, con la cual se pretende eliminar una serie de normas que se contradicen en este tema. Además se empieza a adecuar la selección de personal a lo establecido por la norma, de manera que todo nombramiento debe ser sujeto de una lista de elegibles.”</i></p> | <p>La interrogante acá es: ¿Cuáles otros proyectos en materia de normativa laboral, se concretan en el año 2012? al margen del citado; esto por cuanto existían propuestas previas de reforma del reglamento para el reclutamiento y la selección de personal de la Universidad Estatal a Distancia, que se había trabajado antes del año 2008, de manera conjunta entre la Oficina de Recursos Humanos y Comisiones del Consejo Universitario.</p> |
| <p>En las páginas 3-4, se destaca entre los logros relevantes que:</p> <p><i>“Se procede a establecer los lineamientos correspondientes, para generar el informe de las plazas de servicios especiales, para hacer cumplir lo establecido en esta materia. Se procede determinar de las 350 plazas, los aspectos a considerar para definir si las mismas se deben transformar a plazas de plazo fijo, según las necesidades institucionales, las cuales se establece se deberán ejecutar de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 inciso d) del reglamento de concursos”.</i></p> | <p>No obstante, no se comprende si dichos lineamientos responden a órdenes o disposiciones administrativas de alguna instancia interna o externa a la Universidad, como es el caso de la Contraloría General de la República.</p> |
| <p>En la página 4 se menciona como uno de los logros relevantes también:</p> <p><i>“Para febrero 2013 se presenta el manual de descripción de puestos, de las autoridades y el nivel profesional. Este presenta una propuesta de separación de régimen académico y administrativo. En el mismo se presenta toda una explicación del tema y del impacto que se tuvo en la UNED, el no dar seguimiento a las políticas nacionales en materia salarial.”</i></p> | <p>Lo que entrega la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos al Consejo Universitario en febrero del 2013, es una propuesta de estructura ocupacional para el sector profesional de la Universidad, en atención al acuerdo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 2218-2012.</p> |
| <p>En la página 6 se indica, entre los rediseños de los procesos llevados a cabo:</p> <p><i>“Valoración de Puestos, se generan el instrumento necesario para que se</i></p> | <p>No obstante, no deja claro si dicho proceso está detenido por esperar una resolución del Consejo Universitario o de otras autoridades.</p> |

| | |
|---|--|
| <p><i>aplique la primera propuesta al respecto de conformidad al artículo 74 de Estatuto de Personal y cumplimiento de salarios mínimos. Sin embargo se está a la espera de su aprobación, para que esta Oficina que es la competente en la materia, presente la propuesta de valoración de puesto.”</i></p> | |
| <p>En la página 6 del informe se afirma:</p> <p><i>“En materia de clima laboral, a lo interno de la Oficina de Recursos Humanos se ha mejorado, sin embargo la falta de apoyo de algunas autoridades a la autoridad formal mantiene el problema de duplicidad de mando, que se evidenció en el estudio del Plan Estratégico.”</i></p> | <p>Con respecto a la duplicidad de mando que supuestamente existe al interior de la Oficina de Recursos Humanos, la duda que surge es si ello es producto de la falta de acción, comunicación y liderazgo en la gestión de la misma Jefatura, tanto al interior como fuera de la Oficina, y no de la acción de “<i>algunas autoridades</i>”, como lo indica la señora Rosa Vindas. Se considera que este asunto se debe aclarar, para el adecuado funcionamiento de la Oficina y su relación con las demás instancias de la Universidad.</p> |

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

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido el Informe del quinto año de gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, suscrito por la señora Rosa María Vindas.**
- 2. Aclarar a la señora Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, lo siguiente:**
 - a. Los acuerdos del Consejo Universitario son de acatamiento obligatorio por parte de la administración, según lo establecen el Estatuto Orgánico de la universidad y el artículo 9 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones. Asimismo, si bien es cierto los acuerdos del Consejo Universitario tienen menor rango que lo establecido en un reglamento, es competencia de este órgano incorporarlo o no a un reglamento.**

- b. En materia de consultas sobre la interpretación de la normativa, la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos debe comprender que esta instancia es parte de una cadena de mando administrativo, por lo que ante cualquier duda que tenga sobre la interpretación de la aplicación de alguna norma o de los acuerdos del Consejo Universitario, la primera instancia a consultar, en el caso de la Oficina de Recursos Humanos, es al Vicerrector Ejecutivo, por ser el superior inmediato de esta Oficina, o en su defecto, en los casos que corresponda, plantear la consulta a la Oficina Jurídica de la universidad. Hacer directamente la consulta al Consejo Universitario, influye en la lentitud en la aplicación de la normativa y en la gestión de la universidad.
3. Solicitar a la señora Rosa María Víndas, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, que en la audiencia que el Consejo Universitario le brindará, según acuerdo aprobado en la sesión No, 2245-2013, Art. IV, inciso 8), aclare las afirmaciones que se indican en el considerando 7 del presente acuerdo.

ACUERDO FIRME

Se levanta la sesión al ser las doce horas y veintitrés minutos.

KATYA CALDERON HERRERA
PRESIDENTE a.i.
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / NA / LP / EF **