

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

---

**ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2818-2020**

**CELEBRADA EL 20 DE AGOSTO DEL 2020**

**ARTÍCULO I**

**CONSIDERANDO:**

El oficio R-0767-2020 del 19 de agosto del 2020 (REF. CU-777-2020), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación de los temas que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2818-2020 del Consejo Universitario, del 20 de agosto 2020.

**SE ACUERDA:**

Aprobar las justificaciones indicadas por el señor rector en el oficio R-0767-2020, respecto a los temas que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2818-2020 del Consejo Universitario, del 20 de agosto 2020.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO IV, inciso 1)**

**CONSIDERANDO:**

1. El oficio CR-2020-1161 del 7 de julio del 2020 (REF. CU-650-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en sesión 2093-2020, Artículo VI, inciso 1), celebrada el 29 de junio del 2020, en el que declara de interés y prioridad institucional el proceso de acreditación de la UNED.

2. E acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 1462-2000, Artículo III, inciso 5), celebrada el 23 de agosto, 2000, mediante el cual se declara de interés institucional el proceso de autoevaluación de los programas académicos de grado y pregrado impartidos por la UNED.
3. La inversión de recursos que implica para la Universidad ambos acuerdos, la cual se refleja en los POA Presupuestos Anuales de la institución.
4. El interés del Consejo Universitario de mostrar a la ciudadanía como parte de la rendición de cuentas institucional y el valor público que genera a la sociedad, la acreditación de las carreras que ofrece la UNED y la acreditación de la misma Universidad.

#### **SE ACUERDA**

1. Apoyar las gestiones que realice la administración, en procura de lograr la acreditación institucional de calidad, ante un ente reconocido internacionalmente.
2. Solicitar a la administración que informe periódicamente al Consejo Universitario, sobre las distintas acciones que llevará a cabo la Vicerrectoría de Planificación, según se indica en los puntos 5 y 6 del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en sesión 2093-2020, Artículo VI, inciso 1), celebrada el 29 de junio del 2020, así como los resultados obtenidos al respecto.

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO IV, inciso 2)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. El oficio CR-2020-1256 del 17 de julio del 2020 (REF. CU-692-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en sesión 2097-2020, Artículo I, inciso 7) celebrada el 13 de julio del 2020, en relación con el “tema de plataformas en la universidad y requerimientos de docencia y extensión” conforma un grupo de trabajo para “analizar diferentes opciones comerciales /abiertas viables, del mercado local e internacional, con que la UNED pueda implementar y desarrollar el proceso completo de virtualización de la oferta

académica de la universidad”. Además, nombra una comisión especial para que se reúna con el gerente de la Empresa TUNALKAN, con el fin de canalizar dudas y expectativas de ampliación del contrato actual con la UNED.

2. **El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2640-2018, Art. III, inciso 1-a) (CU-2018-055) sobre la importancia que tienen las tecnologías de información y comunicaciones en el quehacer de la UNED, que en lo que interesa indica:**

“Solicitar a la administración que gire instrucciones a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación que presente al Consejo Universitario, a más tardar el 30 de abril del 2018:

1. Un diagnóstico de la infraestructura tecnológica y las necesidades futuras, con el fin de asegurar la continuidad de procesos institucionales.
  2. Un diagnóstico específico de la situación actual de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones y necesidades futuras.
  3. Una estrategia que disminuya el riesgo de la desactualización de lo inventariado en equipo tecnológico y aplicaciones de tal manera que el inventario de infraestructura tecnológica se constituya en una herramienta útil para la planificación. Esta estrategia debe contemplar un análisis referente a las inversiones en otros campos, así como la política aprobada por el Consejo Universitario sobre el software libre. (El subrayado no es del original)
3. **La inversión de recursos que implica para la Universidad la contratación de opciones comerciales de plataformas tecnológicas, para el uso en la docencia y en extensión.**
  4. **Las Políticas para el Uso y Desarrollo de Tecnologías de Información y Comunicación de la UNED, aprobadas por el Consejo Universitario en sesión 2401-2015, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 5 de febrero del 2015.**

**SE ACUERDA:**

1. **Avalar las gestiones que está realizando la administración en la búsqueda de opciones de plataformas tecnológicas, en aras de fortalecer los procesos de docencia y extensión que brinda la Universidad a la sociedad en general.**
2. **Solicitar a la administración que informe periódicamente al**

**Consejo Universitario, sobre las acciones que lleve a cabo, con base en el acuerdo aprobado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en sesión 2097-2020, Artículo I, inciso 7) celebrada el 13 de julio del 2020, en particular el tipo de contrataciones comerciales que se pretende realizar, “con el fin de implementar y desarrollar el proceso completo de virtualización de la oferta académica de la Universidad”, así como los costos que ello implica para la institución.**

- 3. Solicitar a la administración que informe los acuerdos relacionados con este tema, a la Federación de Estudiantes (FEUNED) y a la Defensoría de los Estudiantes (DEFE) para su conocimiento.**

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO IV, inciso 3)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio CR-2020-1253 del 17 de julio del 2020 (REF. CU-695-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en sesión 2097-2020, Artículo VI, inciso 1), en relación con la presentación de los Informes de Autoevaluación, Valoración del Riesgo, Seguimiento del 2019, y del Informe sobre el riesgo de continuidad causado por el COVID-19 en las metas del POA 2020 de la UNED, que realizó el Programa de Control Interno (PROCI) al CONRE.**
- 2. De acuerdo con la Ley General de Control Interno, el jerarca institucional en materia de control interno, es el Consejo Universitario.**

#### **SE ACUERDA:**

**Solicitar a la señora Luz Adriana Martínez Vargas, Coordinadora del Programa de Control Interno de la UNED, realizar una presentación a este Consejo Universitario, sobre el estado actual del Sistema de Control Interno de la Universidad. Para ello, se solicita a la señora Ana Myriam Shing, Coordinadora General de la Secretaría del Consejo Universitario, coordinar dicha fecha con la señora Martínez Vargas.**

#### **ACUERDO FIRME**

## ARTÍCULO V

### CONSIDERANDO:

- 1) **La propuesta de Adenda (REF. CU-702-2020), presentada por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro del Consejo Universitario, al acuerdo tomado en sesión 2814-2020, Art. III, del 14 de julio de 2020, referente a la creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.**
- 2) **Lo establecido en la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”, aprobada por el Consejo Universitario en la sesión 2733-2019, Art. II, inciso 3-a), celebrada el 09 de mayo del 2019. Al respecto, en lo que interesa se indica:**

1. Aprobar la siguiente “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”:

La UNED en el territorio debe concebirse en una estrategia basada en los siguientes principios:

- La UNED en cada territorio es parte activa del quehacer universitario y juega un papel importante en la vinculación Universidad con los territorios y las comunidades donde se localiza cada sede de la Institución.
- El desarrollo académico y el desdoble institucional, por las características de la educación a distancia y su gestión académica, administrativa y de vida estudiantil, deben vincularse con la visión y la misión institucional en correspondencia con la Ley 6044.
- Por la naturaleza institucional, la cobertura de la Universidad debe vincularse con la realidad social y cultural del país, atendiendo las peculiaridades de los territorios y comunidades. La UNED debe aprovechar el conocimiento creado y recreado por sus mismas experiencias, para ser incluido en las actividades académicas y de vida estudiantil.
- La misión de la Universidad en su carácter de institución pública debe potenciar calidad, equidad, accesibilidad, cobertura, democratización, atención de sectores sociales diversos, innovación, formación humanística crítica y creativa, aprendizaje independiente, desarrollo de la cultura, las artes y las ciencias, enseñanza crítica, construcción de una sociedad más justa, compromiso con el medio ambiente y compromiso con una cultura de paz.

Se identifican como estrategias de desarrollo territorial de la Universidad la oferta académica de carreras y programas contextualizados y flexibles. En investigación, la creación e identificación de líneas temáticas y experiencias, aprovechando el conocimiento que se desprende en la relación de la Universidad y la dinámica comunal y, finalmente, la extensión trabajando en propuestas de programas, proyectos, cursos y actividades atinentes a las necesidades territoriales.

De esta manera, la ruta en la cual se desdobra todo el quehacer académico de la UNED en el territorio es fundamental para facilitar y hacer más expeditos los asuntos administrativos y también para posibilitar que la academia se desarrolle con acceso, calidad y equidad en todo el país.

La anterior estrategia debe ejecutarse a partir de la implementación de la desconcentración que corresponde al proceso jurídico-administrativo que permite a la Universidad delegar en sus funcionarios y funcionarias u órganos subalternos, las responsabilidades del ejercicio de funciones que son legalmente encomendadas. Asimismo, permite transferir los recursos presupuestarios y apoyos administrativos necesarios para el desempeño de funciones específicas, sin que el sector desconcentrado pierda la relación de autoridad que lo supedita a una instancia central. En atención a lo anterior, se define el enfoque de la UNED en el territorio como una estrategia desconcentrada en su quehacer cotidiano en extensión, docencia, investigación, vida estudiantil y gestión administrativa.

Esto será fundamental para propiciar la generación del conocimiento y coadyuvar en la transformación social, económica y cultural de las regiones y comunidades del país.” (El subrayado no es del original)

- 3) **El enfoque “la UNED en el territorio”, en que se fundamenta dicha política, desafía a la institución para posicionarse como un actor protagónico del desarrollo local y nacional. Asimismo, representa una oportunidad para la desconcentración de las actividades cotidianas institucionales, como son la investigación, la extensión, la docencia, la vida estudiantil y la gestión administrativa en las sedes universitarias que tiene la Universidad en las distintas regiones del país.**
- 4) **El acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, que en lo que interesa indica:**

“1. Solicitar a la administración que establezca una propuesta de vinculación y articulación regional y territorial de todas las unidades académicas y administrativas, considerando los centros universitarios y cualquiera otra que pueda colaborar con esta iniciativa, que incorpore:

- a. Mecanismos y espacios que posibiliten, desde los territorios de influencia de los centros universitarios, la identificación de prioridades de desarrollo y su correspondiente programación y presupuestación institucional, de manera que se potencien tanto la pertinencia de los servicios universitarios como la vinculación de las diferentes unidades académicas.
- b. La recopilación y análisis de los diferentes instrumentos e instancias de planificación subnacional (Planes de desarrollo municipal y planes de desarrollo humano local (ámbito municipal); planes de desarrollo rural territorial (Territorios definidos por el INDER); planes de desarrollo regional/COREDES), así como su respectiva vinculación con el quehacer de la UNED.
- c. Un proceso de capacitación de las personas funcionarias que representan a la UNED en las instancias de coordinación y planificación subnacional.

2. La elaboración e implementación de esta metodología debe ser una labor conjunta, coordinada por la Vicerrectoría de Planificación con el apoyo técnico especializado del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, la participación de los centros universitarios y las instancias correspondientes.” (El subrayado no es del original)

- 5) **La propuesta “de vinculación y articulación regional y territorial de todas las unidades académicas y administrativas, considerando los centros universitarios y cualquiera otra que pueda colaborar con esta iniciativa”, solicitada a la administración mediante el acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, se encuentra en su etapa de finalización.**
- 6) **El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 1555-2002, Artículo III, inciso 4), celebrada el 15 de febrero, 2002, que a la letra indica:**

“CONSIDERANDO QUE:

1.El Consejo Universitario tiene dentro de sus políticas, la proyección de la Universidad en las comunidades.

2: De conformidad con el acuerdo tomado en la sesión 1499-2002, Art. IV inciso 5), sobre la ubicación estructural de los Centros Universitarios, es función de los Administradores de Centro coadyuvar en el proceso de ejecución de las actividades que se realizan en las zonas.

3. Los responsables de la ejecución de convenios o cartas de entendimiento de la UNED con otras instituciones, deben informar a éstas que el máximo representante de la Universidad en las zonas, es el Administrador del Centro Universitario.

SEACUERDA:

Informar a todos los funcionarios que toda actividad curricular o extracurricular que organice la Universidad en coordinación con otras instituciones gubernamentales, debe ser coordinada previamente con los Administradores de los Centros Universitarios. / ACUERDO FIRME” (El subrayado no es del original).

- 7) **La implementación del Programa de Regionalización Interuniversitaria UNED – CONARE, desde el 2008 a la fecha, ha dejado en evidencia, la importancia de que los proyectos y actividades asociados a los territorios y regiones estén apropiadamente contextualizados a dichas realidades, y que dichos proyectos y actividades sean gestionados desde los territorios por los centros universitarios (sedes universitarias) presentes en la región, tal como lo establece la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”, aprobada por el Consejo Universitario en la sesión 2733-2019, Art. II, inciso 3-a), celebrada el 09 de mayo del 2019.**
- 8) **Los proyectos y actividades apropiadamente contextualizados a los territorios, han dejado capacidades de gestión territorial en las sedes universitarias, al involucrarlas directamente con las problemáticas y realidades asociadas a dichos territorios, así como la creación de redes inter – institucionales para la construcción de opciones de desarrollo regional que puedan ser sostenibles por la institucionalidad pública y privada.**
- 9) **En acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2021-2010, Artículo IV, inciso 2, celebrada el 11 de marzo, 2010, referente a la desconcentración y delegación de funciones académicas, administrativas y de vida estudiantil en los Centros Universitarios.**
- 10) **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2814-2020, Art. III, celebrada el 14 de julio de 2020, mediante el cual**



propone a la Asamblea Universitaria la creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.

11) En el apartado titulado “II. ORIENTACIONES PARA EL SISTEMA DE EXTENSIÓN”, de la propuesta de creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, se mencionan cuatro (4) figuras o instancias de orientación y toma de decisiones: los nodos de extensión, los núcleos territoriales de extensión, las redes regionales de extensión y el Consejo de Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial. Particularmente las sedes universitarias solo tienen participación en dos de esas 4 instancias (los núcleos y redes territoriales de extensión). Sin embargo, en las otras dos instancias que son las que regulan la actuación territorial de las unidades académicas y administrativas de la sede central, no hay participación de las sedes universitarias, lo que contradice la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”, que concibe a las sedes universitarias como instancias de desconcentración de las actividades cotidianas institucionales, como son la investigación, la extensión, la docencia, la vida estudiantil y la gestión administrativa en las distintas regiones del país, en respuesta a las necesidades educativas cada territorio.

12) Lo establecido en el inciso g) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, que a la letra indica:

“ARTÍCULO 25 El Consejo Universitario es el órgano directivo superior de la Universidad. Le corresponden las siguientes funciones: (...)”

g) Aprobar y modificar el Manual de Organización y Funciones de la Universidad por votación afirmativa de, al menos, dos terceras partes de la totalidad de sus miembros. La Universidad funcionará de acuerdo con lo dispuesto por dicho manual; (...)”

13) Este asunto amerita su trato como tema urgente para la buena marcha de la Universidad, dado que después de la aprobación inicial, el siguiente paso es presentarlo ante la Asamblea Universitaria Representativa. La urgencia radica fundamentalmente, en las expectativas que sostienen esta propuesta, cuya materialización es urgente a la luz de las condiciones de muchas poblaciones en la etapa post COVID-19, para responder oportunamente a la nueva realidad de mayor desempleo, pobreza y necesidad de formación que tantas personas a las que la UNED, puede darles una oportunidad significativa. Se considera que transitar por este camino, es algo que no puede esperar porque el país, espera una respuesta

de las Universidades, y la UNED tiene condiciones extraordinarias para responder a esta realidad en la concreción de sus servicios formativos que se esperan impulsar rápidamente desde esta nueva vicerrectoría.

**SE ACUERDA:**

Aprobar la siguiente ADENDA al acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2814-2020, Art. III, celebrada el 14 de julio de 2020, mediante el cual se propone a la Asamblea Universitaria Representativa la creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, para que sea concordante con lo establecido en la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”, así como con lo establecido en el acuerdo aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, citados, respectivamente, en los considerandos 1 y 3 del presente acuerdo:

**1) El primer párrafo del apartado titulado “Nodos de extensión universitaria”, se debe leer de la siguiente manera:**

- Redes conformadas por unidades académicas y sedes universitarias que ejecutan procesos de extensión, vinculadas por afinidad temática o de población meta, a través de la conexión, acompañamiento y orientación de iniciativas y proyectos territoriales y sectoriales, así como del diseño y formulación de cursos libres y abiertos, servicios de educación continua y técnica e investigación aplicada a procesos de extensión, atendiendo apropiadamente las líneas estratégicas de desarrollo regional o territorial, aprobadas por las Consejos Regionales de sedes universitarias.

**2) El segundo párrafo del inciso e) del apartado titulado **II. ORIENTACIONES PARA EL SISTEMA DE EXTENSIÓN**, se debe leer de la siguiente manera:**

- e) Desde el sistema de extensión se priorizarán las siguientes estrategias de trabajo: (...)
  - Los núcleos territoriales y las redes regionales de extensión deberán ejecutar la estrategia que establezca la administración para “la vinculación y articulación regional y territorial de todas las unidades académicas y administrativas, considerando los centros universitarios y cualquiera otra que pueda colaborar con esta iniciativa”, en atención al acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de

abril del 2018, en el cual se plantea “La recopilación y análisis de los diferentes instrumentos e instancias de planificación subnacional (...)”, de manera que se oriente el accionar de extensión desde los diferentes instrumentos y mecanismos de planificación y coordinación interinstitucional según los diferentes niveles de gobernanza del territorio.

**3) El inciso d) SOBRE EL CONSEJO DE VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL, se debe leer de la siguiente manera:**

**d) SOBRE EL CONSEJO INSTITUCIONAL DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**

- Constituye un órgano que colabora en la orientación estratégica de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, con el fin de promover la articulación y ejecución efectiva del sistema de extensión en la Universidad Estatal a Distancia. Estará conformado por la persona Vicerrectora de Extensión y Vinculación Territorial, quien lo preside, y por una persona titular, o su representante, de las siguientes instancias: Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectoría de Planificación, Vicerrectoría Ejecutiva, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Sector Estudiantil y Dirección de Producción de Materiales. Asimismo, serán miembros de este Consejo dos representantes del Consejo de Centros Universitarios (Sedes Universitarias), escogidos por ellos mismos.

**4) El punto 2 del acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2814-2020, Art. III, celebrada el 14 de julio de 2020, se debe leer de la siguiente manera:**

Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional, de forma coordinada con la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, presente a la administración en un plazo de seis meses posterior a la aprobación por parte de la Asamblea Universitaria Representativa, la propuesta de estructura interna de la Vicerrectoría y demás ajustes en la normativa institucional, para el análisis correspondiente y la respectiva remisión al Consejo Universitario para su aprobación.

En la propuesta de estructura interna que se proponga para la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, se debe tener presente el enfoque “la UNED en el territorio”, descrito en la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”, la cual considera seis áreas de su quehacer institucional:

la investigación, la extensión, la docencia, la vida estudiantil y la gestión administrativa desde los centros universitarios (sedes universitarias). Asimismo, lo establecido en el acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, mediante el cual se le solicita “a la administración que establezca una propuesta de vinculación y articulación regional y territorial de todas las unidades académicas y administrativas, considerando los centros universitarios y cualquiera otra que pueda colaborar con esta iniciativa.”

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO V-A**

#### **CONSIDERANDO:**

**Que en la presente sesión 2818-2020, en el Artículo V, del 20 de agosto del 2020, se aprueba una adenda al acuerdo tomado en sesión 2814-2020, Art. III, del 14 de julio de 2020, referente a la propuesta de creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.**

#### **SE ACUERDA:**

**Modificar el acuerdo tomado en sesión 2814-2020, Art. III, del 14 de julio de 2020, de manera que se incluya la adenda aprobada en esta sesión. Por lo tanto, dicho acuerdo debe leerse de la siguiente manera:**

#### **CONSIDERANDO:**

##### **Antecedentes**

- 1. El documento: “Propuesta para el fortalecimiento de la Extensión y Acción Social Universitaria en el sistema de educación a distancia de la UNED-COSTA RICA”, en el cual se *plantea la creación del subsistema Vicerrectoría de Extensión y Acción Social*, remitida al Consejo Universitario por parte de la Comisión Técnica constituida por las señoras Yelena Durán Rivera, Directora de Extensión Universitaria, Adriana Villalobos Araya, Sandra Chaves Bolaños y Catherine Lara Campos,<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Colaboraron de forma especial en la construcción de esta propuesta Ana Iveth Rojas del Centro de Planificación y Programación Institucional, Harold Arias de la Vicerrectoría de Investigación, Mildred Acuña Sossa de la Vicerrectoría Académica y Ericka Maria Rivel de la Dirección de Extensión.

mediante oficio R-1085-2018 del 07 de noviembre del 2018 (REF. CU-868-2018) suscrito por el señor rector, Luis Guillermo Carpio Malavasi.

2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2732-2019, Art. IV, inciso 6-a), celebrada el 02 de abril del 2019, en el cual se invita a los miembros de la Comisión Técnica con el fin de conocer la metodología y aspectos relevantes de la propuesta.
  3. La presentación ante el Consejo Universitario en la sesión 2737-2019 del 23 de mayo del 2019 de representantes del proyecto de creación de la Vicerrectoría de Extensión y Acción Social, a saber, el señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación y las señoras Yelena Durán Rivera, directora de Extensión Universitaria, Catherine Lara Campos y Sandra Chaves Bolaños, funcionarias de la Dirección de Extensión Universitaria.
  4. Las observaciones planteadas por el plenario del Consejo Universitario a la propuesta durante la sesión 2737-2019 del 23 de mayo del 2019, así como el acuerdo del Consejo Universitario en el artículo IV, inciso 2) de dicha sesión, en el cual se conforma “una Comisión especial integrada por: la señora Yelena Durán Rivera, quien coordina, el señor Rodrigo Arias Camacho, la señora Guiselle Bolaños Mora, el señor Older Montano García y un representante del Centro del Planificación y Programación Institucional, con el fin de que analice la propuesta y brinde un dictamen al plenario, en un plazo de seis meses (30 de noviembre del 2019).”
  5. La representación por parte del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) del señor Greivin Solís Zárate en la comisión especial para el análisis y dictamen de la propuesta supra citada, y las incorporaciones del señor Javier Ureña Picado como director a.i. de Extensión Universitaria y coordinador de la comisión a partir del 16 de noviembre del 2019, según acuerdo del Consejo Universitario de sesión 2279-2019, y del señor Cesar Andrés Alvarado Arguedas, como representante estudiantil desde el 28 de noviembre del 2019, según se indica en la sesión 2782-2019 del Consejo Universitario.
  6. Las prórrogas solicitadas por la Dirección de Extensión para la entrega del dictamen correspondiente, aprobadas por el
-

**Consejo Universitario en las sesiones 2783-2019, Art. IV, inciso 3) celebrada el 05 de diciembre del 2019 y 2801-2020, Art. III, inciso 7) celebrada el 30 de abril del 2020.**

- 7. Las mociones aprobadas sobre extensión en los Congresos Universitarios: 08,10, 20, 26, 30 del Segundo Congreso (2002); 01, 08, 09, 10, 11, 12, 13 y 14 del Tercer Congreso (2006); y de la 01 a la 24 del Cuarto Congreso (2011).**
- 8. Los Lineamientos de Política Institucional 2015-2019 aprobados por la Asamblea Universitaria Representativa; específicamente en el Capítulo Tres sobre “El Desarrollo de la Academia” se plantea, en su apartado V sobre la Extensión, los Lineamientos 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100 y 101. Asimismo, lo mencionado sobre extensión universitaria en los Lineamientos 2, 6, 12, 13, 25, 30, 36, 47, 54, 81, 90, 105, 106, 112 y 150.**
- 9. Los acuerdos del Consejo Universitario referidos a la Extensión en la UNED o de vinculación directa, tales como la reorganización de la Dirección de Extensión mediante los acuerdos 1585-2002, artículo IV, inciso 1) del 18 de julio del 2002 y 1702-2004, artículo IV, inciso 7 del 23 de abril del 2004; creación de la Vicerrectoría de Investigación de sesión 1889-2007 del 12 de octubre del 2007; acuerdo de sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, en el cual se solicita a la administración que establezca una propuesta de vinculación y articulación regional y territorial; la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el territorio” en sesión 2733-2019, Art. II, inciso 3-a), celebrada el 09 de mayo del 2019; así como el acuerdo tomado en sesión 2784-2019, Art. III, celebrada el 12 de diciembre del 2019 referido a formulación de políticas académicas ambientales y de coordinación entre las Escuelas, el Centro de Educación Ambiental y la Dirección de Extensión Universitario.**
- 10. Diversos estudios institucionales elaborados en materia de extensión universitaria, tales como: “Pertinencia de las nuevas áreas de extensión “Dictamen”, elaborado por Leonardo Picado Rojas de la Unidad de Investigación Institucional. Documento CIEI 002-2012, Noviembre 2011; “Identificación de necesidades de capacitación en Formación Continua para los centros universitarios adscritos a la Región Huatar-Norte de la UNED”, elaborado por Arturo Azofeifa Céspedes, Investigador y Bryan Carranza Rodríguez, Asistente de Investigación, Documento CIEI-004-2020, Marzo 2020; ”Evaluación sobre la estructura funcional y gestión de la Dirección de Extensión Universitaria**

de la UNED”, elaborado por Rocio Arce Durán y Gabriela Guevara Agüero, Documento CIEI 001-2012, Octubre, 2011.

11. La propuesta de creación de la Vicerrectoría de Extensión Universitaria remitida al Consejo Universitario en el año 2015, bajo autoría de Adriana Villalobos Araya, Sandra Chaves Bolaños, Catherine Lara Campos y la señora Yelena Durán Rivera, directora de Extensión Universitaria.
12. El Programa de Rectoría 2019-2024 plantea en términos de la extensión universitaria “valorar y fundamentar el proyecto que justifique la aprobación de la nueva Vicerrectoría”, así como “complementarse con el potencial de los CEU con el enfoque territorial para desarrollar acción social pertinente, moderna, flexible con aportes significativos al mejoramiento de la calidad de vida de las personas en todo el país.”

### **Sobre el contexto**

13. El inicio del siglo XXI refleja uno de los períodos de mayor productividad, movilización y accesibilidad de bienes y servicios de la historia de la humanidad, aparejado con uno de los más altos grados de desigualdad en la distribución de la riqueza. Los grandes avances del Estado Social de Derecho de Costa Rica, de la cual la UNED ha sido uno de sus baluartes, se enfrenta ante retos altamente complejos: desempleo, subempleo y ocupación en la informalidad; violencia e inequidad por razones etarias, de género, etnia u orientación sexual; incumplimiento de derechos territoriales sobre todo para las poblaciones indígenas y propietarios y productores campesinos promotores de soberanía alimentaria; degradación ambiental; baja tasa de escolaridad y de acceso a las tecnologías digitales y virtuales; explotación de personas en condición forzada de migración; culturas centradas en el consumismo, la mala nutrición y el crédito de usura; entre otras condiciones de un contexto que, al mismo tiempo, potencia a las unidades socio productivas que logran conectarse con la economía globalizada. En el contexto particular del año 2020, estos retos se evidencian e intensifican más para diversos sectores y territorios ante las consecuencias de la Pandemia mundial por motivo de la propagación del COVID 19.
14. Los procesos de creación de instancias, mecanismos e instrumentos para la gobernanza multinivel en Costa Rica reflejan una tendencia hacia la territorialización de la gestión y las políticas públicas, en cuyo marco la UNED se potencializa al perfilarse como la universidad de mayor cobertura y alcance

territorial, tanto por su modalidad de estudio como por la interacción de sus sedes con diversos actores y agentes en sus territorios de influencia.

15. Este tipo de retos plantea a la educación a distancia en general y al quehacer de extensión en particular, contribuir de manera más ágil, efectiva, oportuna, pertinente, flexible y con calidad en el diseño y ejecución de programas formativos que logren combinar la personalización y la particularización sectorial, mediante estrategias de acceso masivo y abierto, así como de educación continua y técnica, posibilitando el alcance o cobertura de las poblaciones consideradas estratégicas por su capacidad de generación de condiciones acumulativas y distributivas más democratizantes, y de aquellas que se encuentran en condiciones de exclusión de los beneficios y oportunidades de la sociedad del conocimiento.
16. Uno de los principales retos de la extensión es el fortalecimiento de su “sujeto” educativo: la comunidad, ya no como “beneficiaria pasiva” sino como “población estudiantil”, de manera que se colabore en el fortalecimiento de los tejidos y factores que potencian la amenazada “vida comunitaria”, mediante procesos educativos pertinentes y de calidad, definidos conjuntamente y comprendidos como un medio efectivo para la superación y el crecimiento social en los territorios. Por un lado, ello implica comprender las tendencias de la vida comunitaria en términos de sus ámbitos territoriales, de la atención a sus especificidades y el abordaje multidimensional, a partir del diseño de servicios educativos y proyectos en función de procesos de desarrollo, de sus agendas de desarrollo, en los cuales se contribuya a recuperar el sentido de vecindad, las vocaciones productivas, el sentido de arraigo, así como a luchar contra sus asimetrías e intercambios desiguales. Por otra parte, involucra reconocer las múltiples y complejas comunidades digitales o virtuales, con sus enormes potencialidades innovadoras y de aprendizaje intensivo y colaborativo que, si bien presenta retos en cuanto a los vínculos impersonales y de exclusión social, también nos reta ante nuevos códigos de identidad y ciudadanía planetaria.
17. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un marco estratégico para la educación en general a partir del objetivo 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Particularmente, el marco de acción para la Educación 2030 en sus indicadores propuestos plantean que “La EFTP (enseñanza y formación técnica y profesional) y la



educación terciaria, incluidas tanto las universidades como el aprendizaje, la educación y la formación de adultos, son elementos importantes del aprendizaje a lo largo de la vida. Para promover este último es necesario un enfoque sectorial que englobe el aprendizaje formal, no formal e informal de personas de todas las edades, en especial oportunidades de aprendizaje, educación y formación de adultos.” (...) “Además de impartir competencias para el empleo, la educación terciaria y las universidades desempeñan un papel esencial, debido a que estimulan el pensamiento crítico y creativo y generan y difunden conocimientos que favorecen el desarrollo social, cultural, ecológico y económico.” (...) “Un sistema de educación terciaria bien establecido y debidamente regulado, que aproveche la tecnología, los recursos educativos de libre acceso y la educación a distancia, puede mejorar el acceso, la equidad, la calidad y la pertinencia, y también reducir las disparidades entre lo que se enseña en los establecimientos de educación terciaria, incluidas las universidades, y las exigencias de las economías y las sociedades.<sup>2</sup> Asimismo, se formulan indicadores para medir las tasas de participación en procesos educativos formales, de formación técnica y no formales, así como el efecto en el acceso al empleo; trabajo decente; emprendimiento; competencias digitales; disparidades de acceso por género, condiciones etarias, origen étnico, ubicación por quintiles y poblaciones desfavorecidas; en becas para formación técnica en áreas de STEAM y en formación para la docencia.

18. La pandemia mundial vivida a inicios de la segunda década del siglo XXI, con sus lamentables implicaciones en cuanto a vidas humanas y efectos socioeconómicos, ha evidenciado y acelerado procesos de diferenciación social, a su vez que posibilita oportunidades de cambio, de innovaciones. En un contexto de “crisis de la crisis”, el poder compartir anhelos mundiales -como los planteados en los ODS- y luchas de la universidad pública costarricense por su autonomía, nos retan a prever y escalar a un nivel de mayor complejidad e inclusión, orientado hacia la vinculación territorial. Más allá de contar con una cobertura nacional por la modalidad de estudio y la red de sedes, o de contar con recursos presupuestarios prestablecidos y “fijos” por la Constitución Política para la

---

<sup>2</sup> UNESCO (2016). Educación 2030. Declaración de Incheon. Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos. (pp. 16-18). <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/ESP-Marco-de-Accion-E2030-aprobado.pdf>

**regionalización universitaria entendida como localización espacial de los servicios, el factor clave en el futuro inmediato es el nivel de pertinencia, calidad, personalización y contextualización de las ofertas y servicios educativos, de su flexibilidad en diseños y accesos, orientados por un sistema de indicadores de impacto en la movilidad social y el desarrollo territorial.**

### **Sobre la Extensión en la UNED**

- 19. La Extensión en la UNED comparte con la docencia y la investigación como quehaceres sustantivos universitarios lo establecido en la Ley 6044 del año 1977, en sus artículos 1 y 2 (incisos a, b, f y g) que crea a la UNED como institución de educación superior especializada en la enseñanza a través de los medios de comunicación social para fortalecer, proporcionar y servir de vehículo para la difusión de la cultura y los valores en los cuales está fundado el Estado costarricense, mediante métodos idóneos y flexibles para incluir a quienes no hubieran podido incorporarse al sistema formal universitario, así como a través de la concertación de acuerdos con otras universidades para realizar actividades educativas y culturales.**
- 20. De una forma más aplicada a procesos de extensión universitaria, la Ley de Creación en el artículo 2 le instruye a proporcionar, contribuir y fomentar el espíritu científico, artístico, cultural y cívico de todos los habitantes o del pueblo costarricense, a partir de instrumentos adecuados para el perfeccionamiento y formación permanente, así como de la educación no universitaria de adultos mediante sistemas de cooperación y coordinación con instituciones especializadas.**
- 21. Particularmente en el Estatuto Orgánico en sus artículos 45 y 46 se establecen, en el marco del “régimen de enseñanza” de la UNED, dos propósitos para la extensión universitaria:**
  - “Servir de instancia permanente que contribuya en la capacitación del personal al servicio de instituciones públicas y privadas, así como para quienes deseen continuar su educación.”**
  - “Lograr el interés de las comunidades en los asuntos para mejorar la calidad de sus vidas, a través de la organización de actividades para dicha finalidad.”**
- 22. La UNED es una institución de vocación extensionista, en el tanto pretende a través de su modalidad educativa y cobertura**

espacial alcanzar y responder a la intencionalidad de la extensión latinoamericana de mayor democratización del saber universitario, de sus beneficios, de mayor alcance e inclusividad, mediante procesos formativos abiertos, flexibles, oportunos y permanentes para personas que requieren continuar su educación y capacitación, así como para lograr comunidades más interesadas en su propio desarrollo; lo anterior sin necesariamente condicionar según requisitos académicos, procedencia geográfica, movilidad espacial o condición socioeconómica.

23. Como se indica en el documento “Propuesta para el fortalecimiento de la Extensión y Acción Social Universitaria en el sistema de educación a distancia de la UNED-COSTA RICA”, *“la funcionalidad y estructura organizacional y jerárquica actual de la extensión en la UNED limita significativamente su función sistémica”*.<sup>3</sup> La nivelación de la extensión a un mismo nivel jerárquico estructural que los otros quehaceres sustantivos de la universidad, además de ser una oportunidad contextual, y de brindarle un mayor margen de acción para responder ágil y oportunamente a contextos de alta complejidad, es una “deuda y reivindicación histórica” que personas como el ex Rector y catedrático Celedonio Ramírez han expresado en torno a la “naturaleza extensionista” de la UNED. Este hecho, además, se ve respaldado en la evolución de la extensión universitaria través de diversas etapas e hitos de cambio organizativo: creación del Departamento de Extensión en 1978; creación de la Dirección de Extensión Universitaria en sesión 861-90 del 14 de mayo de 1990 en el cual define la estructura de esta instancia con un Consejo Central de Extensión y tres oficinas: 1) Oficina de Extensión Abierta e Institucional, 2) Oficina de Extensión Cultural, 3) Oficina de Extensión Comunitaria y Conservación del Medio Ambiente; los ajustes organizativos de dicha instancia mediante acuerdo del Consejo Universitario de sesión 1321-98, artículo III, inciso 1) del 3 de abril de 1998 en el que se indica que se trabajará por programas: “(...) Programa de Educación Ambiental, Programa de Gestión Gerencial, Programa de Educación Permanente y los que se determinen por parte del Consejo de Vicerrectoría Académica para integrar los proyectos en ejecución actualmente”; y, finalmente, la reestructuración de su función estratégica y de la definición de la mayoría de sus programas actuales mediante el acuerdo 1585-2002, artículo IV, inciso 1) del 18 de julio del 2002.

---

<sup>3</sup> Pág. 16.

- 24. Desde prácticamente sus inicios, la UNED marcó pauta en la educación comunitaria y en la incidencia nacional en áreas estratégicas tales como los procesos de educación ambiental y la creación del denominado, y altamente reconocido, sistema de parques nacionales, al crear el Programa de Educación Ambiental (PEA) según el acuerdo N.º 35 de la Junta Universitaria del 27 de setiembre de 1977.<sup>4</sup> Los retos actuales y futuros para la extensión en la UNED implican una mayor integración del eje ambiental en todos los programas, proyectos, actividades, servicios, ofertas y estrategias abiertas y de educación continua y técnica.**
- 25. En los últimos veinte años la extensión ha experimentado una amplia expansión institucional, al pasar de ser ejecutada desde una unidad especializada en dichos procesos (Dirección de Extensión Universitaria), a un desarrollo creciente de programas, proyectos y actividades desde diversas unidades de gestión académica. La Dirección de Extensión Universitaria, las Escuelas, la Vicerrectoría de Investigación, la Dirección de Producción de Materiales Didácticos, la EUNED, el CONED, el Programa de Regionalización Universitaria, las sedes, entre muchas otras instancias, han posicionada a la UNED como la universidad de mayor potencialidad territorial, tanto por la cobertura o alcance con estudiantes en todo el país como por constituir la universidad de mayor densidad territorial: la única con sedes en todas las regiones de planificación, y la de mayor presencia con sedes en el 90% de los territorios rurales constituidos por el INDER (26 de 29 territorios) y en prácticamente el 40% de los cantones (32 de 82 cantones).<sup>5</sup> En el caso particular de las sedes, lo anterior se complementa con una evolución intensiva de personal calificado, así como de sus funciones y experiencias en la gestión del territorio, lo cual posibilita mejores condiciones y capacidades de diálogo con las comunidades (más aún con las nuevas oportunidades de competencias ante los ajustes en el modelo de gestión de la docencia, ante un uso más intensivo de estrategias y medios digitales y virtuales en los servicios estudiantiles).**
- 26. Pese a la evidente densidad territorial de la UNED, a diferencia de otras instancias de educación superior pública, se carece de**

---

<sup>4</sup> Informe de la Comisión de Fortalecimiento del Centro de Educación Ambiental, Mayo 2020, de acuerdo con lo solicitado por el Consejo Universitario en el acuerdo de sesión 2784-2019, Art. III, celebrada el 12 de diciembre del 2019 para el “FORTALECIMIENTO DEL CENTRO DE EDUCACIÓN AMBIENTAL (CEA) MEDIANTE POLÍTICAS DE COORDINACIÓN CON LAS ESCUELAS Y LA DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA”.

<sup>5</sup> La universidad que le sigue posee 8 sedes, en igual número de territorios rurales y cantones, para una densidad de cobertura espacial de 27% y 15% respectivamente.

una Vicerrectoría en el ámbito de la Extensión que articule y catalice con un mayor posicionamiento institucional e incidencia política, los diversos procesos que diversas unidades dentro de la institución promueven a nivel territorial y sectorial.

27. La relación natural entre los procesos de investigación y extensión, que implica la mejora y consolidación de mecanismos y prácticas de coordinación y articulación interna y vinculación externa, entre las cuales destaca la incorporación formalmente del componente de extensión en las denominadas Comisiones de Investigación, establecidas en el acuerdo de creación de la Vicerrectoría de Investigación de sesión 1889-2007 del 12 de octubre del 2007, descritas como “células básicas de organización, de coordinación, de apoyo y acompañamiento, y de promoción y evaluación de la investigación en las diversas unidades académicas.

#### **Sobre el análisis de la propuesta y el dictamen solicitado a la comisión**

28. La propuesta de “creación del subsistema Vicerrectoría de Extensión y Acción Social” presentada en la sesión 2737-2019 del 23 de mayo del 2019 por la Comisión Técnica respectiva, complementada con la propuesta de creación de la Vicerrectoría de Extensión del año 2015 por la misma comisión, presenta invaluable elementos para la fundamentación de una Vicerrectoría referida al quehacer de la Extensión en la UNED. Con base en dicho documento, en el análisis del mismo,<sup>6</sup> en las observaciones planteadas por el plenario en la sesión de presentación de la propuesta, en las observaciones y sugerencias solicitadas al equipo de coordinaciones de la Dirección de Extensión, así como de los análisis, intercambios y planteamientos al interno de la Comisión establecida por el Consejo Universitario, esta última dictamina de forma positiva la propuesta de creación de una Vicerrectoría orientada a la conducción política, estratégica y organizacional del quehacer de Extensión en la UNED.
29. Se presenta a conocimiento del Consejo Universitario de parte de la comisión conformada en sesión 2737-2019 del 23 de mayo del 2019 en el artículo IV, inciso 2, el presente dictamen de creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación

---

<sup>6</sup> Ver documento ANEXO: ANALISIS DE LA PROPUESTA DE CREACIÓN DEL SUBSISTEMA VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y ACCIÓN SOCIAL.

**Territorial para su respectivo análisis y, en caso que corresponda, remitir la solicitud de creación de dicha instancia a la Asamblea Universitaria Representativa según lo establecido en el Estatuto Orgánico de la UNED en su artículo 7, inciso d.**

## **SE ACUERDA:**

- 1. Proponer a la Asamblea Universitaria la creación de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, con base en los siguientes fundamentos: principios de extensión en la UNED, orientaciones para la interacción en el subsistema de Extensión Universitaria y pautas para el funcionamiento de la Vicerrectoría.**

### **I. PRINCIPIOS DE EXTENSIÓN EN LA UNED**

- a) La extensión constituye un quehacer académico sustantivo que forma parte de las conquistas sociales por la ampliación del acceso a la educación y la cultura. En conjunto con la docencia y la investigación conforman de manera integrada e interdependiente la misión académica y sustantiva de la UNED. Asimismo, la extensión en la UNED se identifica con la herencia y el enfoque latinoamericano al acceso a la educación como derecho humano de los pueblos y comunidades.
- b) En este marco, la extensión en la UNED se concibe como el quehacer académico integrador, el cual se caracteriza por:
  - Potenciar las múltiples interacciones entre los servicios, recursos y saberes de la universidad, con todas aquellas personas que deseen continuar su educación y con las diversas comunidades y sectores estratégicos.
  - Establecer como prioridad dar oportunidades de acceso a los beneficios de la educación a distancia a poblaciones que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y exclusión.
  - Propiciar condiciones y capacidades para el buen vivir y el diálogo comunitario.
  - Realimentar y orientar el valor público de la educación a distancia, en términos de su pertinencia para la

inclusión y la justa movilidad social, su equidad y oportunidad territorial y su efecto en la actualización y mejora constante de la calidad de los servicios universitarios.

- c) Las universidades son en esencia instituciones sociales que generan y gestionan cultura, para lo cual cada quehacer sustantivo se fundamenta en acciones que son valiosas para diferentes y variados sectores de la sociedad: la docencia a través de la gestión formativa de profesionales y la transferencia de conocimientos, la investigación por medio de la generación y gestión del conocimiento para procesos y sectores estratégicos y, finalmente, la extensión mediante la gestión abierta y comunitaria de la cultura y la transformación social del conocimiento.
- d) Por lo general, en la educación presencial la extensión se desarrolla principalmente como complemento del proceso formativo estudiantil. En la particularidad de la UNED, además de dicha funcionalidad, la extensión es consustancial a la vocación democratizadora de la modalidad a distancia al posibilitar que la persona no tenga que desplazarse necesariamente para acceder al derecho a la educación, brindando oportunidades variadas a sectores estudiantiles y de la comunidad de forma que se potencia la identidad y arraigo territorial. Por lo tanto, la extensión es un compromiso social de toda la comunidad universitaria, catalizada a través de la modalidad a distancia y la red de sedes que definen a la UNED como la universidad de mayor cobertura del país, para lo cual se requieren profundizar líneas, ejes y servicios institucionales permanentes que diversifiquen y amplíen la oferta académica de la Universidad, que desarrollen programas de formación técnica que respondan a necesidades particulares de las regiones y los territorios, así como programas continuos que incluyan, entre otros servicios, la actualización profesional de personas una vez graduadas de la UNED y a lo largo de toda la vida.
- e) La UNED, a partir del análisis de sus objetivos fundacionales, posee como parte de su esencia la vocación extensionista, pues la mayor parte de estos hacen referencia a aspiraciones propias de la ampliación de los derechos educativos y culturales de todos los habitantes, del pueblo costarricense y de la educación no universitaria de adultos.

- f) La Extensión en la UNED debe ampliar su ámbito de acción fortaleciendo elementos de inclusión educativa a partir de pautas determinadas por estrategias de educación abierta, de manera tal que al comprender las condiciones y perfiles de aprendizaje se adecúe el acceso oportuno y permanente a todas y todos, sea porque su institución u organización requiere capacitar al personal colaborador o asociado, o porque a nivel individual desee continuar su educación tal y como lo indica la Ley de Creación en sus artículos 4 y 5: sin distinción de requisitos previos, ni rigidez de horarios, períodos y estructuras en cuanto a matrícula o diseños de ofertas, con flexibilidad curricular y modular que posibilite la inclusión y personalización en las ofertas continuas al facilitar, a las poblaciones estudiantiles, una mayor participación en la selección y organización de sus contenidos y rutas de aprendizaje, con la perspectiva de consolidar a la UNED como la “*universidad sin paredes*”, que interactúa en contextos y “nuevas normalidades” que exigen a las universidades respuestas rápidas, pertinentes, contextualizadas.
- g) Las estrategias educativas abiertas, particularmente en la modalidad a distancia, suponen la ampliación de la cultura como derecho humano y encuentran en la educación popular una intencionalidad política, de forma que se potencia lo indicado en la ley de creación de la UNED de incorporar a quienes se encuentran en mayores condiciones de desventaja social. De esta forma, si la educación a distancia desde 1977 es en sí una opción preferencial por los sectores y grupos de mayor exclusión, la extensión en la UNED debe implicar el mayor esfuerzo por quienes viven en exclusión dentro de “quienes están en la exclusión”. Ello implica un esfuerzo superior de contar con ofertas y servicios accesibles, pues el imperativo categórico implica la generación de estrategias afirmativas para la identificación, accesibilidad, inclusión y movilidad social de ciertas poblaciones en los diversos servicios educativos que brinda la UNED.
- h) La extensión en la UNED cumple también un rol estratégico al posibilitar alianzas con muy diversos sectores, organizaciones, instituciones y empresas, a partir de las cuales se construyen colaborativamente servicios formativos y programas de educación continua y formación técnica, que permiten a las poblaciones meta responder a sus agendas y procesos de innovación, al tiempo que le



posibilita a la UNED incidir en estrategias nacionales, sectoriales, así como facilitar e interactuar en redes colaborativas.

- i) La extensión de la UNED deberá priorizar estratégicamente su valor público con enfoque territorial, orientado hacia la vinculación universidad-sociedad para el logro de comunidades con mejores condiciones de emprendimiento y de personas propietarias con compromiso solidario, con entornos de innovación e inclusión social, compromiso comunitario, basados en relaciones de confianza, sentido de arraigo y de gobernanza democrática territorial. En este sentido, la vinculación se entiende como la planificación y ejecución conjunta de procesos que promueven la interrelación y apoyo entre la universidad y sociedad.<sup>7</sup> Para ello, desde la extensión se debe propiciar la creación de sistemas de información y evaluación sobre la gestión universitaria territorial, que aseguren la coherencia y continuidad de los procesos de interacción con los territorios, de forma que la Universidad en el territorio no sea la suma de ofertas sino la configuración, pertinente y oportuna para el territorio, de los servicios docentes, de investigación y extensión.<sup>8</sup>
  
- j) El territorio corresponde al sistema multisectorial de actores que interactúan en un espacio considerado como compartido y particular, a partir de niveles diferenciados de interacción, apropiación e identidad, así como de involucramiento e incidencia en las dinámicas educativas, culturales, ambientales, de poder, de producción y de organización. La UNED, por la modalidad de estudio de sus poblaciones y la cobertura de sus sedes, posee la capacidad de vinculación *natural* al insertarse e interactuar como actor estratégico en los sistemas territoriales, al conocer la evolución histórica, tendencias, vocaciones y agendas de desarrollo de sus diversos entornos. La UNED, mediante sus posibilidades de contextualización integradora, podrá construir colaborativamente y realimentar la capacidad universitaria de formación de talento humano, de generación de conocimiento y

---

<sup>7</sup> Chaves Bolaños Sandra, Duran Rivera, Yelena, Lara Campos, Catherine y Villalobos Araya, Adriana. Propuesta para el fortalecimiento de la Extensión y Acción Social Universitaria en el sistema de educación a distancia de la UNED-COSTA RICA. Setiembre, 2018. Pág. 30.

<sup>8</sup> Material inédito. Junio 2020. Equipo de trabajo encargado de elaborar la propuesta de vinculación y articulación regional y territorial, a solicitud del Consejo Universitario mediante acuerdo de sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a) celebrada el 26 de abril del 2018.

pensamiento crítico, así como de diálogo y transformación social, enfatizando la problematización contextual por sobre las estrategias tradicionales centradas en la fragmentación disciplinaria y sectorial.

- k) “Se concibe al territorio como un espacio complejo, multidimensional, donde interactúan diversos actores en relaciones de poder, producción, identidad, geografía, cultura, institucionalidad y formas de gobierno. La territorialización en la UNED es un proceso de comprensión del territorio para la construcción, recreación, reconocimiento, difusión y extensión del conocimiento que aborda el territorio de forma integral desde sus sedes universitarias mediante el despliegue de sus áreas sustantivas, las cuales deben entender y sistematizar las necesidades de las comunidades en conjunto con otros actores territoriales para la toma de decisiones oportunas, viables y pertinentes que coadyuven al desarrollo.”<sup>9</sup>
- l) La UNED próxima al cincuentenario, en el contexto de la Costa Rica bicentenario que debe aspirar a la inclusión digital y la versatilidad virtual, le corresponde orientarse hacia una extensión que promueva la mayor personalización territorial posible, a partir del equilibrio de estrategias flexibles y abiertas para que cada persona pueda seleccionar e integrar su programa de capacitación, con las posibilidades de contextualización histórica, identitaria, comunitaria que debe propiciar la UNED, en la aspiración de constituirse en la “*universidad del territorio*”.
- m) La extensión, comprometida con los principios de la modalidad a distancia y de oportunidades educativas “para todas las personas y a lo largo de toda la vida”, orienta los múltiples vínculos Sociedad-Universidad a través de la transversalización de estrategias abiertas y personalizadas, de educación continua y técnica, de educación territorializada y de conexión con redes colaborativas, desde la perspectiva del derecho humano a la vida en comunidad, con sus realidades y problemáticas, ampliando nociones tradicionales de extensión como difusión cultural, de manera que se facilite la incorporación efectiva de las poblaciones de extensión en los procesos de identificación, diseño, elaboración, ejecución y evaluación de sus servicios.

---

<sup>9</sup> Idem.

- n) Según información del INEC <sup>10</sup>, para julio del 2019 en el país hay 737 169 personas mayores de edad que no han concluido la educación secundaria, de los cuales el 76.95% (567 291) corresponden a la zona urbana y el 23.05% (169 878) a la zona rural. Además, se determina que la población mayor de edad de las zonas rurales que no tienen instrucción, o poseen primaria o secundaria incompleta, alcanza el 40.91% del total. Estas asimetrías territoriales y sociales implican la oportunidad y el reto histórico de una extensión en la UNED que pueda responder a una necesidad nacional según las particularidades territoriales y sectoriales; más aún en contextos de alto desempleo y subempleo que encuentran en los años de escolaridad el principal factor de movilidad social.

## II. ORIENTACIONES PARA EL SISTEMA DE EXTENSIÓN

- a) El sistema de extensión refiere a la red organizacional desconcentrada que posibilita la interacción entre los procesos y componentes de vinculación universitaria, con las comunidades y poblaciones estudiantiles de la UNED, al tiempo que orienta e integra los otros niveles de organización académica. El propósito del sistema es *“Promover la relación entre la universidad y el entorno mediante el intercambio pluridimensional de conocimiento y saberes, de forma tal que los diferentes actores se beneficien.”* <sup>11</sup>
- b) El Sistema parte de un conjunto de retos e insumos reflejados en elementos normativos institucionales, históricos, contextuales, organizacionales y filosóficos indicados en los apartados anteriores. Al respecto, cabe destacar proyectos de extensión desde todas las Escuelas a través de múltiples estrategias (cursos, talleres para sectores y comunidades, TFG, procesos de acreditación y reacreditación, participación en redes, entre muchos otros); iniciativas de involucramiento y voluntariado estudiantil; múltiples alianzas estratégicas sectoriales; participación e incidencia en muy diversas redes colaborativas; múltiples investigaciones estratégicas sectoriales y territoriales; variedad de metodologías; red de sedes de mayor cobertura universitaria; diversas unidades de extensión especializadas en temáticas y poblaciones referidas al

---

<sup>10</sup> Encuesta Nacional de Hogares, 2019

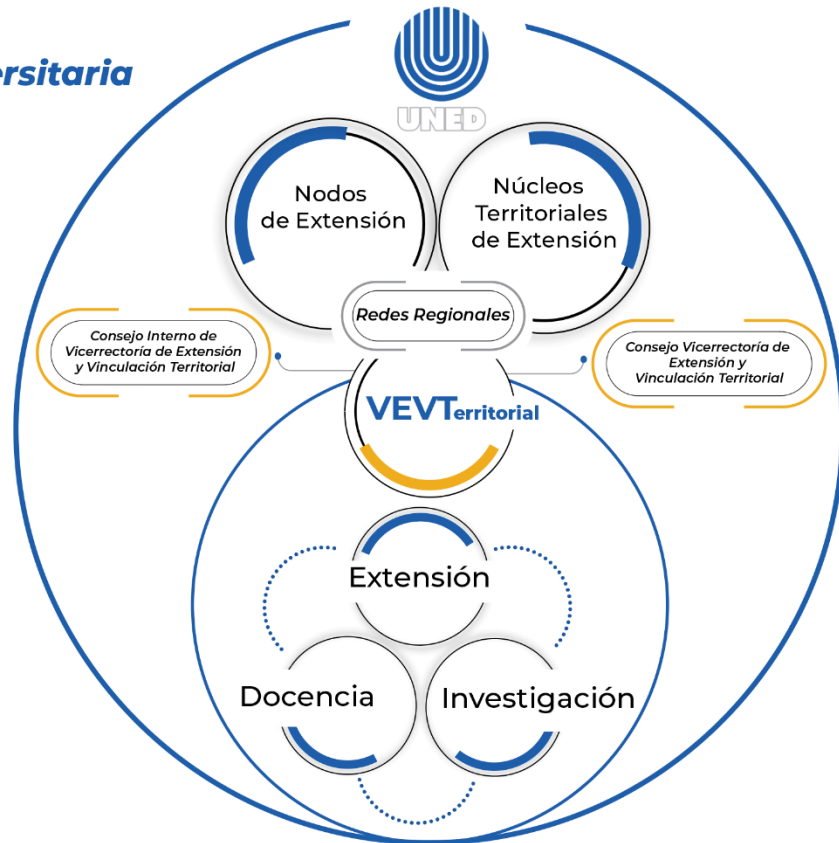
<sup>11</sup> Ibid. pág. 17.

aprendizaje de idiomas, de herramientas tecnológicas digitales y virtuales, del desarrollo productivo, cultural y artístico, municipal, de pueblos y comunidades indígenas, de la profesionalización docente, de liderazgos comunitarios y ciudadanía, de la población joven y adulta mayor; oferta variada de cursos libres y educación continua y técnicos universitarios con niveles constante de inscripción y matrícula; múltiples vínculos con actores y estructuras de gobernanza territorial (comunal, distrital, municipal, rural, regional); diversas fuentes de financiamiento (Presupuesto UNED, aportes de interlocutores, convenios, contratos, Ley de Licores, Fondos del sistema, Fondos de Regionalización); unidades de apoyo y colaborativas tales como la EUNED, FUNDEPREDI, Audiovisuales, ONDA UNED; entre muchos otros recursos y resultados.

- c) El mecanismo propuesto para la articulación sistémica es el trabajo en red, a partir del “modelo de redes naturales de trabajo y a escala” que consiste en generar conexiones (internas y externas) para el diálogo y cooperación de distintas áreas del saber; de esta forma, se genera y aplica el conocimiento para coadyuvar en la transformación social.  
12
- d) El funcionamiento del sistema de extensión en la UNED se potencia por un conjunto de procesos, los cuales se representan de forma ilustrativa en el siguiente diagrama, a partir del principio básico o fundamental de la búsqueda de la participación equilibrada, equitativa y eficiente de sus componentes; a saber, nodos de extensión, núcleos territoriales de extensión, redes regionales de extensión y la propia Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial:

---

<sup>12</sup> En el documento *Propuesta para el fortalecimiento de la Extensión y Acción Social Universitaria en el sistema de educación a distancia de la UNED-COSTA RICA*, (pág. 31) el equipo técnico plantea dicho enfoque a partir de lo planteado por Mejía, F; Gutiérrez, A. (2012). El papel de la extensión en la universidad del siglo XXI: competitividad responsable (en línea). Disponible en <http://www.urosario.edu.co/Subsitio/foroseducacionsuperior/Documentos/ponencias/PonenciaFranciscoMejia.pdf>



Fuente: Elaboración Propia, 2020.

- **Nodos de extensión universitaria:**
  - Redes conformadas por unidades académicas y sedes universitarias que ejecutan procesos de extensión, vinculadas por afinidad temática o de población meta, a través de la conexión, acompañamiento y orientación de iniciativas y proyectos territoriales y sectoriales, así como del diseño y formulación de cursos libres y abiertos, servicios de educación continua y técnica e investigación aplicada a procesos de extensión, atendiendo apropiadamente las líneas estratégicas de desarrollo regional o territorial, aprobadas por las Consejos Regionales de sedes universitarias.
  - Promueven el trabajo colaborativo entre las unidades docentes y de investigación de la UNED con las unidades que conforman la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, en función del valor público de acuerdo con los indicadores institucionales de extensión respectivos, a partir de

la gestión de ofertas y servicios educativos continuos tales como actualización profesional, acompañamiento de post graduados, certificación de competencias y formación técnica universitaria, así como de sus procesos evaluativos y de sistematización e intercambio de experiencias.

- Cada nodo de extensión debe propiciar la participación de interlocutores externos a la comunidad universitaria, que posibilite las alianzas público-público y público-privado.
  - Para la aprobación de los proyectos y actividades de extensión a lo interno de las diversas unidades, se potenciará la labor de las comisiones o instancias de coordinación que cada unidad establezca al respecto. Para ello, las COMI actuales se amplían para que se denominen Comisiones de Investigación y Extensión.
  - Serán facilitados por las unidades de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.
- **Núcleos territoriales de extensión:**
    - Componentes desconcentrados que integran al conjunto de iniciativas o procesos de extensión de la UNED en el territorio de influencia de cada sede, con participación de las unidades docentes y de investigación, del sector estudiantil y de interlocutores comunitarios y territoriales, facilitados por personal extensionista de la sede respectiva.
    - Promueven y facilitan el diseño y ejecución de servicios y ofertas de extensión particulares a las condiciones y procesos territoriales, con base en la identificación, análisis y aportes multisectoriales a las diversas agendas y “ciclos” que le dan su especificidad.
    - Coadyuvan en el desarrollo de los proyectos de extensión de incidencia en las áreas de influencia de la sede respectiva, en función del valor público con respecto a indicadores estratégicos institucionales de extensión, sus metas territoriales y la agenda de desarrollo del territorio.

- Retoman e implementan la aspiración de la política institucional para el desarrollo integral de la universidad en los territorios al indicar que “Cada sede de la UNED servirá como núcleo dinamizador de la actividad académica en el territorio en el que se encuentra”. Asimismo, será un mecanismo y espacio que, según lo indicado en el acuerdo CU 2657-2018 para la elaboración de una estrategia de vinculación territorial en la UNED, “(...) posibiliten, desde los territorios de influencia de las sedes universitarias, la identificación de prioridades de desarrollo y su correspondiente programación y presupuestación institucional, de manera que se potencien tanto la pertinencia de los servicios universitarios como la vinculación de las diferentes unidades académicas.”
- Se promoverá la existencia y preparación de personal con funciones de extensión y adscrito al equipo de trabajo de cada sede, con el fin de apoyar el rol facilitador de los núcleos territoriales.
- **Redes Regionales de Extensión:**
  - Conjunto de sedes territoriales de la UNED que se ubican en una misma región de planificación nacional.
  - Brinda orientaciones estratégicas a los proyectos o iniciativas de extensión que se desarrollan en la región.
  - Estas redes funcionarán al menos con la participación de dos personas representantes de cada sede y una persona funcionaria de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial. La facilitación de la red será rotativa anualmente entre las diferentes sedes que la conformen.
  - Contribuyen en la operacionalización de la “Política para el desarrollo integral de la Universidad en el Territorio”. acuerdo 2733-2019, que plantea “un proceso de rearticulación regional de las sedes universitarias, constituyendo redes regionales” (...) “el fortalecimiento de redes regionales de trabajo conjunto y colaborativo de la UNED en el territorio y

en armonía con una nueva estructura que se vinculará con la autoridad técnica correspondiente”.

- Brindan acompañamiento y asesoría para el desarrollo de los núcleos territoriales.

**e)** Desde el sistema de extensión se priorizarán las siguientes estrategias de trabajo:

- La toma de decisiones sobre la aprobación de los proyectos e iniciativas es un proceso desconcentrado, que combina niveles de información, realimentación, coordinación y consenso del núcleo territorial, las unidades académicas y los nodos de extensión, con el apoyo y acompañamiento de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial y de otros componentes.
- Los núcleos territoriales y las redes regionales de extensión deberán ejecutar la estrategia que establezca la administración para “la vinculación y articulación regional y territorial de todas las unidades académicas y administrativas, considerando los centros universitarios y cualquiera otra que pueda colaborar con esta iniciativa”, en atención al acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, en el cual se plantea “La recopilación y análisis de los diferentes instrumentos e instancias de planificación subnacional (...)”, de manera que se oriente el accionar de extensión desde los diferentes instrumentos y mecanismos de planificación y coordinación interinstitucional según los diferentes niveles de gobernanza del territorio.
- Los núcleos territoriales y los nodos de extensión deben propiciar la participación de las poblaciones estudiantiles e interlocutoras de la extensión universitaria (territoriales y temáticas respectivamente), como espacios de diálogo y legitimidad para orientar los procesos de transformación social.
- Redimensionar el ligamen universitario con el contexto social, lo cual implica:



- Que “el control de calidad es más amplio, es más diverso, porque está ligado al conjunto de agentes intervinientes. Si una universidad está ligada al contexto de aplicación del conocimiento, necesariamente allí interviene un conjunto de agentes y por lo tanto la evaluación de calidad va a estar hecha por ese grupo, no solamente por la comunidad académica”. Por tanto, las “lógicas de evaluación” deben tener en cuenta los objetivos del territorio, con participación del conjunto de agentes territoriales en la evaluación y control de calidad para responder integralmente a entornos diferenciados.
- Innovar formas organizativas abiertas a la construcción de jerarquías horizontales o más planas, transitorias (red) que admitan y potencien la heterogeneidad, lo particular.
- Orientar los procesos educativos desde la perspectiva de la transdisciplinariedad, lo multisectorial y multidimensional, a partir del abordaje por problemas en lugar del enfoque analítico por temas o disciplinas.<sup>13</sup>
- Ampliar la oferta concentrada en cursos según ofertas preestablecidas, centralizadas y genéricas hacia una gestión orientada según requerimientos y potencialidades territoriales, al propiciar diseños curriculares de extensión contextualizados, es decir, “tomando en cuenta las particularidades socioeconómicas y socioculturales de las zonas de influencia de cada centro universitario”. (Política institucional para el desarrollo integral de la UNED en los territorios)
- Medir el valor público de resultados de efectos e impactos territoriales y sectoriales estratégicos, superando la tradicional medición de cantidad de cursos, participantes, proyectos, matrículas, con poca claridad del efecto en la movilidad y el progreso social territorial.

---

<sup>13</sup> Arocena, José y Marsiglia, Javier. La escena territorial del desarrollo. Actores, relatos y políticas. Montevideo: Penguin Random House Grupo Editorial, 2017. (pág. 190-191).

- Escalar hacia una visión abierta y territorial de la extensión universitaria, que enriquezca la noción que ha identificado a la extensión, a la vez que sustente una respuesta más directa y flexible a las condiciones particulares de los territorios donde la UNED se proyecta.
- f) El sistema de extensión en la UNED deberá orientarse a resultados o impactos, los cuales se reflejarían en criterios tales como la mejora en la movilidad social de grupos en condiciones de vulnerabilidad; el grado de contribución a la ejecución y evaluación de agendas territoriales y sectoriales de desarrollo; equidad en las tasas de proyectos de extensión interregionales y territoriales; población “no universitaria” participante en ofertas libres y abiertas y la respectiva contribución en la mejora de sus condiciones laborales y ocupacionales; porcentajes de avance en el funcionamiento de los núcleos territoriales, nodos y redes regionales de extensión; grado de articulación de la oferta de programas técnicos, de educación continua y actualización profesional con la de programas de diplomado; grado de complementariedad entre los procesos de investigación y los servicios de extensión; nivel de integración al interno de las unidades que conformen la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial; grado de avance en la gestión del sistema de indicadores de extensión; percepción del grado de incidencia y vinculación estratégica (territorial y sectorial) de la UNED; grado de actualización y mejora de los servicios académicos a partir de los resultados de los procesos de extensión universitaria; nivel de flexibilidad, pertinencia, calidad, oportunidad, contextualización e innovación curricular de los servicios de extensión; efectividad y eficiencia de los procesos de extensión con respecto a la maximización de esfuerzos y recursos tradicionalmente dispersos; entre otros criterios.

### **III. SOBRE LA VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL Y SUS CONSEJOS**

- a) **OBJETIVO GENERAL DE LA VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**
- Conducir política y estratégicamente los procesos del sistema de extensión universitaria, a través de ofertas, servicios y estrategias educativas abiertas, continuas y

comunitarias, facilitando las múltiples conexiones entre las unidades y componentes que gestionan la extensión en la UNED, con el propósito de contribuir en la interrelación oportuna y pertinente con la sociedad, en especial con aquellos procesos enfocados de acuerdo con las particularidades territoriales.

b) **OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**

- Facilitar la coordinación e integración entre las diversas unidades académicas y administrativas de la Universidad para la articulación de ofertas y programas formativos de extensión universitaria oportunos, pertinentes y de calidad.
- Potenciar la interacción universitaria con las diversas poblaciones estudiantiles, comunidades, sectores y redes, con prioridad en la incidencia e inclusión social de aquellos grupos en condiciones de vulnerabilidad y exclusión.
- Gestionar el diseño, ejecución y evaluación de procesos, servicios, ofertas y producción de materiales didácticos para la educación continua, técnica, abierta y flexible.
- Coordinar la ampliación de la oferta académica en estrecha relación con las diferentes unidades y niveles de pregrado, grado y postgrado, así como su correspondiente complementariedad con los servicios de extensión.

c) **FUNCIONES DE LA VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**

- Representar a la UNED como máxima instancia política en materia de extensión universitaria.
- Proponer los lineamientos de política institucional y las orientaciones estratégicas de extensión, según los diversos procesos e instrumentos de planificación institucional, en coordinación con las instancias universitarias que realizan labores de extensión.

- Emitir pautas y parámetros institucionales para la orientación de proyectos y actividades de extensión, así como para guiar los diseños, convocatorias, financiamientos y mecanismos de articulación interna y vinculación externa de los procesos y servicios de extensión.
- Coordinar la gestión de los procesos de información, planificación, evaluación, seguimiento y rendición de cuenta en el sistema de extensión, así como la priorización de sus resultados a partir de la definición de indicadores de efectos y medición de impactos de los servicios educativos y en la mejora de condiciones de la vida comunitaria.
- Promover estructuras y estrategias desconcentradas de trabajo en red, que integren y articulen los diferentes componentes del sistema de extensión, sus proyectos e iniciativas a partir de lineamientos e indicadores compartidos e institucionalizados, a fin de responder integralmente a entornos y sectores diferenciados.<sup>14</sup>
- Facilitar la integración, convocatoria y articulación de los nodos de extensión universitaria para el desarrollo de ofertas abiertas y programas de educación continua y técnica.
- Acompañar el funcionamiento de los núcleos territoriales y las redes regionales de extensión para la gestión de proyectos que aporten multidimensionalmente a procesos particulares y diferenciados.
- Promover la participación de los procesos y servicios de extensión en redes colaborativas y digitales, con el fin de propiciar la innovación constante, las alianzas estratégicas y la capacidad de incidencia de la UNED.
- Promover la interacción continua y efectiva de los diversos componentes del sistema de extensión, de manera que en situaciones de dificultades de articulación y consenso se facilite su conexión y colaboración oportuna.

---

<sup>14</sup> “Sólo una estructura universitaria en red podrá ser capaz de responder integralmente a un entorno fuertemente diferenciado.” Arocena, José y Marsiglia, Javier. La escena territorial del desarrollo. Actores, relatos y políticas. Montevideo: Penguin Random House Grupo Editorial, 2017, pág. 190.

- Asegurar el involucramiento de interlocutores sectoriales o territoriales en los diversos componentes del sistema de extensión de la UNED.
- Garantizar la calidad y la mediación pedagógica innovadora de procesos y estrategias educativas abiertas y comunitarios, a través de procesos de matrícula flexibles y apoyos estudiantiles que posibiliten inclusión, movilidad y equidad social a través del acompañamiento de las diversas poblaciones estudiantiles de extensión según sus condiciones particulares.
- Administrar, de forma articulada con las Escuelas, ofertas o servicios de educación continua, técnica, de actualización profesional y certificación de competencias y aprendizajes por experiencia, a partir de diseños modulares y flexibles, con el propósito de brindar oportunidades educativas a lo largo de toda la vida de acuerdo con expectativas y particularidades sectoriales y, prioritariamente, territoriales.
- Promover la incorporación y articulación de las tareas de extensión en los planes de estudio, trabajos de graduación, proyectos de investigación y servicios estudiantiles, con el fin de consolidar perfiles académicos que integren los tres quehaceres sustantivos y propiciar perfiles de salida de las poblaciones estudiantiles, de forma que les permitan potenciar su compromiso comunitario e identidad territorial, principalmente a través de estrategias de involucramiento voluntario y solidario.
- Garantizar la realimentación de los procesos y resultados de extensión universitaria en la mejora continua, actualización, pertinencia y oportunidad del conjunto de procesos académicos de la UNED, así como la verificación de los efectos en las poblaciones estudiantiles, interlocutores y territorios.
- Administrar el sistema de inscripción, registro, información y seguimiento de los proyectos, actividades, nodos, núcleos territoriales y redes regionales de extensión.

- Coordinar con la Vicerrectoría de Investigación los procesos de fundamentación de las estrategias educativas abiertas y comunitarias, de trabajo colaborativo en los procesos investigativos de los componentes del sistema de extensión, de identificación de resultados personales, sectoriales y comunitarios. así como de sistematización de la experiencia del sistema de extensión, de manera que se recopilen, divulguen y apropien, por parte de los diferentes componentes, las buenas prácticas de interacción entre estos.
  - Incentivar el fortalecimiento de los diversos componentes del sistema de extensión mediante estrategias continuas de promoción, comunicación, acceso a programas y mecanismos de financiamiento, así como de estrategias de capacitación, formación, proyección y movilidad del personal extensionista en sus diversos componentes.
  - Coordinar el Consejo de Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.
- d) **SOBRE EL CONSEJO INSTITUCIONAL DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**
- Constituye un órgano que colabora en la orientación estratégica de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, con el fin de promover la articulación y ejecución efectiva del sistema de extensión en la Universidad Estatal a Distancia. Estará conformado por la persona Vicerrectora de Extensión y Vinculación Territorial, quien lo preside, y por una persona titular, o su representante, de las siguientes instancias: Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectoría de Planificación, Vicerrectoría Ejecutiva, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Sector Estudiantil y Dirección de Producción de Materiales. Asimismo, serán miembros de este Consejo dos representantes del Consejo de Centros Universitarios (Sedes Universitarias), escogidos por ellos mismos.
  - **FUNCIONES DEL CONSEJO INSTITUCIONAL DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**

- Proponer al Consejo Universitario los lineamientos y políticas con respecto al quehacer de extensión en la UNED.
  - Aprobar las líneas estratégicas del sistema de extensión y sus respectivos indicadores institucionales de efectos e impactos.
  - Asesorar a la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial en la conducción y funcionamiento del sistema de extensión en la UNED.
  - Aprobar pautas para garantizar el registro y seguimiento de los proyectos y actividades de extensión en el sistema de planificación y evaluación correspondiente, así como para la respectiva inscripción y acompañamiento de los nodos, núcleos territoriales y redes regionales de extensión.
  - Recibir, analizar y orientar el Informe anual de labores sobre los resultados que, en materia de extensión en la UNED, elabora la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial de acuerdo con las líneas estratégicas e indicadores institucionales definidos.
  - Promover procesos de reflexión y capacitación universitaria con respecto a los marcos teórico-conceptuales, retos, tendencias, metodologías y resultados de la extensión universitaria.
  - Sesionar ordinariamente una vez al cuatrimestre y, extraordinariamente, cuando sea convocado por la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.
- e) **SOBRE EL CONSEJO INTERNO DE LA VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN TERRITORIAL**
- Consiste en una instancia de apoyo a la gestión de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, compuesta por las personas responsables de las unidades que conforman dicha Vicerrectoría, de acuerdo con la estructura organizativa correspondiente.

2. **Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional, de forma coordinada con la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, presente a la administración en un plazo de seis meses posterior a la aprobación por parte de la Asamblea Universitaria Representativa, la propuesta de estructura interna de la Vicerrectoría y demás ajustes en la normativa institucional, para el análisis correspondiente y la respectiva remisión al Consejo Universitario para su aprobación.**

**En la propuesta de estructura interna que se proponga para la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial, se debe tener presente el enfoque “la UNED en el territorio”, descrito en la “Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio”, la cual considera seis áreas de su quehacer institucional: la investigación, la extensión, la docencia, la vida estudiantil y la gestión administrativa desde los centros universitarios (sedes universitarias). Asimismo, lo establecido en el acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2657-2018, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 26 de abril del 2018, mediante el cual se le solicita “a la administración que establezca una propuesta de vinculación y articulación regional y territorial de todas las unidades académicas y administrativas, considerando los centros universitarios y cualquiera otra que pueda colaborar con esta iniciativa”.**

3. **Realizar las gestiones correspondientes para la modificación del nombre de la actual Vicerrectoría Académica a Vicerrectoría de Docencia, así como de la propia conformación del actual Consejo de Vicerrectoría Académica.**
4. **Acordar como reconocimiento histórico a los orígenes de la extensión en torno a la educación e incidencia ambiental, así como para potenciar las labores del Centro de Educación Ambiental, se constituya como primer nodo de extensión el referido a la educación ambiental. Asimismo, se considere como parte de la estructura interna de la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial la incorporación del Centro de Educación Ambiental y del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, como parte de dicha Vicerrectoría.**

**ACUERDO FIRME**



## ARTÍCULO VI, inciso 1)

### CONSIDERANDO:

1. **Que con oficio AL-CPOECO-320-2020 del 21 de julio del 2020 (REF. CU-706-2020), la Comisión Permanente de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 21.917 ADICIÓN DE UN TRANSITORIO ÚNICO A LA LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA N° 2166 DEL 9 DE OCTUBRE DE 1957.**
2. **El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario, emitiendo el siguiente criterio, mediante oficio AJCU-2020-152 del 28 de julio del 2020 (REF. CU-728-2020):**

“Se remite este proyecto por segunda vez a la Universidad, ya que el mismo fue dictaminado en la comisión con un DICTAMEN UNÁNIME, por lo que además ya fue agendado al Plenario de la Asamblea Legislativa, y según se nos informa, es posible que sea puesto en estudio esta misma semana.

Lo que plantea el proyecto, mediante la inclusión de un transitorio en la Ley de Salarios de la Administración Pública, es que no se les girará el pago por concepto de anualidades, correspondiente a los periodos 2020-2021 y 2021-2022 a los funcionarios públicos cubiertos por esta ley.

Anteriormente se había emitido el oficio AJCU-2020-070 del 13 de abril 2020, en el cual se indicó lo siguiente:

*“(...) Es decir, de acuerdo con el análisis jurídico la propuesta de reforma mediante la inclusión de un transitorio único, no resulta aplicable a las Universidades. La autonomía otorgada a las universidades en los artículos 84 y 85 de la Constitución Política, así como lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de la UNED (artículo 35) y el Estatuto de Personal vigente, regulan la materia salarial específica de la UNED, dentro de la cual se encuentra el tema de las anualidades, por lo que no se aplica la Ley de Salarios de la Administración Pública. Con base en lo anterior, y con el fin de no interferir en las acciones que se están adoptando para la atención de la emergencia nacional, recomiendo se indique a la Asamblea Legislativa que la propuesta no es aplicable a la UNED y que por ello no se presenta ninguna observación sobre el texto del proyecto de ley en análisis.”*

Por lo anterior, y siendo que el proyecto dictaminado es el mismo que se analizó anteriormente, reitero mi recomendación.

3. **El oficio ORH.2020-0389 del 22 de julio del 2020 (REF. CU-731-2020), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que brinda el siguiente criterio respecto al proyecto de ley en consulta:**

“Con el objeto de que el Plenario del Consejo Universitario pueda emitir criterio sobre el dictamen afirmativo unánime del proyecto de ley N°21.917 “Adición de un Transitorio Único” a la Ley de Salarios de la Administración Pública N°2166 del 09 de octubre de 1957”. Que se traslada a la Oficina de Recursos Humanos, mediante el oficio SCU-2020-168, y me es notificado con fecha 21 de julio 2020.

Les manifiesto lo siguiente:

1. De conformidad con el dictamen del proyecto en su primer párrafo se propone:

*Transitorio Único- A las personas servidoras públicas de las instituciones públicas cubiertas por el Artículo 26 de la presente ley, no se les girará el pago por concepto de anualidades, correspondiente a los periodos 2020-2021 y 2021-2022.*

The screenshot shows the SCI website interface. The main content area displays Article 26 of the Law of Salaries of the Public Administration, which states that the provisions of the present chapter and the following will apply to: 1. The central administration, understood as the Executive Power and its dependencies, as well as all decentralized organs of the different ministries, the Legislative Power, the Judicial Power, the Supreme Electoral Tribunal, and the dependencies and auxiliary organs of these. 2. The decentralized administration: autonomous and semi-autonomous, public companies of the State and municipalities. A note indicates that this article was added by Article 3 of Title III of the Law of Strengthening of Public Finances, No. 9635 of December 3, 2018. The left sidebar contains a search menu with options like 'Texto completo', 'Ficha de la norma', and 'Normativa afectada'. The top navigation bar includes links for 'INICIO', 'PGR SINALEVI', 'PODER JUDICIAL', 'HACIENDA', 'CORTE IDH', 'DICCIONARIO JURÍDICO PJ', 'AYUDA', and 'MAPA DEL SITIO'.

2. Consultado el artículo 26 de dicha norma, según la redacción actual en la página del sistema costarricense del Poder Judicial, en el cual la norma se encuentra actualizada, de hecho en tanto la misma incorpora la modificación del 3 de diciembre del 2018, como se puede observar a continuación:

3. En el inciso 2. de esta norma, que es la base para definir a quien aplica la misma, no incluye a las universidades públicas que cuentan con una autonomía especial. Al no estar éstas incorporadas en el presente artículo, no les aplica el transitorio de esta norma.
4. Desde la perspectiva laboral, recomiendo brindar dictamen negativo este dictamen, para las instituciones públicas que cumbre este artículo 26 de la ley de salarios, por cuanto los legisladores en las conclusiones presentadas de este dictamen indican:

*“Posterior a ello se determinó que lo correspondiente a la anualidad del año 2020 no podía afectarse pues ya formaba parte de los derechos adquiridos de las y los trabajadores. Así entonces, se aprobó una moción de fondo para variar la aplicación de la ley y que recayera sobre los años 2021 y 2022”*

A este respecto, si para el 2020 ya se ha determinado que la anualidad es un derecho adquirido por los trabajadores y en el proyecto no se razona, que es lo que ha cambiado en la legislación nacional, o si existe orden alguna de los tribunales, que sirva de base, para establecer el cambio, de dejar sin efecto este derecho laboral de las anualidades, como un beneficio ya adquirido de conformidad al contrato laboral entre partea; a saber, entre el gobierno y sus colaboradores.

Así las cosas y siendo que los derechos adquiridos, en materia laboral, siendo esta parte del salario en tanto este es parte del título V Derechos y Garantías Individuales, capítulo único de la Constitución Política, donde según artículo 74, los derechos de dicho capítulo son irrenunciables. A este respecto ya sea porque la anualidad se encuentra establecida en una convención colectiva según refiere el artículo 62 de nuestra Carta Magna, o porque ya se ha reconocido parte del salario, como un derecho adquirido, según el artículo 74 constitucional, en materia laboral, este proyecto podría tener roces de inconstitucionalidad.

Es por ello que si bien, el mismo no aplica a las universidades, desde el punto de vista laboral puede contar con roces de inconstitucionalidad. Por lo que recomiendo se genere dictamen negativo a dicho informe.”

4. **La urgencia de pronunciarse respecto al presente proyecto de ley, se deriva de su inclusión en la agenda de proyectos considerados en las sesiones extraordinarias de la Asamblea Legislativa, para cuyo análisis, los criterios que brindan**

**instituciones como la UNED son muy valiosos en el proceso de discusión y posterior aprobación de dichos proyectos. Estos pronunciamientos, sobre todo por lo bien elaborados que se envían al Congreso, también son un servicio público brindado por la Institución, que si no se ofrece a tiempo, pierde el sentido de oportunidad para incidir en la aprobación de acciones por parte del primer poder de la República.**

**SE ACUERDA:**

- 1. Acoger la recomendación de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 2. Acoger la recomendación de la Oficina de Recursos Humanos.**
- 3. Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED está excluida de la aplicación de la modificación propuesta, por lo que no emite pronunciamiento sobre el proyecto de ley en consulta.**

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO VI, inciso 2)**

**CONSIDERANDO:**

- 1. Que con oficio AL-CPOECO-288-2020 del 2 de julio del 2020 (REF. CU-639-2020), la Comisión Permanente de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 21.875 LEY DE SOLIDARIDAD TEMPORAL DEL GOBIERNO CENTRAL, INSTITUCIONES PÚBLICAS Y SECTOR PRIVADO, EN APOYO A LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL Y PERSONAS DESEMPLEADAS POR FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL Y POR EL IMPACTO FINANCIERO POR LA PANDEMIA COVID-19.**
- 2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario, emitiendo el siguiente criterio, mediante oficio AJCU-2020-154 del 31 de julio del 2020 (REF. CU-738-2020):**

**“El proyecto plantea varios temas en el mismo texto según el siguiente detalle:**

- a) Ajuste a la baja por una única vez de un 10% del monto total del Presupuesto Ordinario y Extraordinario Nacional de la República del Gobierno central, para el Ejercicio Económico del 2020.
- b) Una contribución solidaria y voluntaria de hasta un 10% del Presupuesto Ordinario y Extraordinario para el ejercicio económico para el año 2020, de las instituciones descentralizadas no empresariales, instituciones públicas financieras, órganos desconcentrados y gobiernos locales, así como al sector empresarial privado.
- c) Que funcionarios y/o servidores públicos y privados aporten voluntariamente de hasta un 10%, como ajuste a la baja (reducción) por una única vez del monto del salario bruto y/o dietas para aquellos que no ocupe ningún cargo de jerarquía dentro de la institución ni su representación.
- d) Que los funcionarios y/o servidores públicos y privados aporten voluntariamente de hasta un 15% como ajuste a la baja (reducción) por una única vez del monto bruto que devengará por pago de dietas o salario para aquellos que tengan rango de jerarquía a nivel país e institucional.
- e) Todos los recursos son para la CCSS, destinando el 70% para ser invertidos únicamente en la contratación de servicios laborales temporales por medio o tiempo completo a disposición de esta institución, en el reforzamiento del personal que se encuentra laborando en atención a las personas afectadas por la pandemia COVID-19 y sus consecuencias y el 30% restante, para la compra o adquisición de insumos u otra necesidad que se requiera para la atención de los pacientes afectados por la pandemia COVID-19 y sus consecuencias.

Las disposiciones que son voluntarias, indicando el proyecto que aplicarían un mes después de aprobada la ley no atentarían contra la autonomía universitaria. Sin embargo, la más significativa está descrita en el aparte a) y es una deducción forzosa del presupuesto lo cual podría traer grandes implicaciones para la Universidad, además de ser un evidente atropello a la autonomía universitaria. Con esta propuesta se recomienda no apoyar el proyecto, sin embargo, por ser un tema de tanto impacto se planteó consulta a las unidades financieras de la Universidad para obtener un criterio técnico sobre el tema. También se consulta a la Oficina de Recursos Humanos por ser la designada en el proyecto, como encargada de la recaudación de los aportes voluntarios de los trabajadores.”

**3. El proyecto de ley fue consultado a la Oficina de Presupuesto y la señora Grace Alfaro remitió el oficio OPRE-653-2019 con el siguiente criterio:**

“Una vez analizado este documento, en lo que se refiere a la formulación presupuestaria; por tratarse de un tema con una connotación política muy significativa, se considera que lo más conveniente es que sea analizado por las Autoridades Universitarias, ya que de aprobarse este Proyecto de Ley, tendrían que tomar decisiones de gran impacto en el quehacer institucional y en el servicio que se le brinda a la población estudiantil; entre ellos, la contratación de profesores, la adquisición y elaboración de los materiales didácticos que se le entregan a los estudiantes, las becas y beneficios que se asignan a los estudiantes, el acceso a conectividad en los centros universitarios. Técnicamente lo que se puede indicar es que, los recursos presupuestados están dirigidos al cumplimiento del Plan Operativo Anual 2020.

En primer lugar, es conveniente indicar que, dado que la principal fuente de ingresos de la Universidad es el FEES, que corresponde con una transferencia del Ministerio de Educación Pública incluida en el Presupuesto Ordinario de la República para el Ejercicio Económico 2020, Ley N° 9791 y sus reformas, y que, en el Artículo 1 propuesto se establece una reducción (no voluntaria) del 10% de los recursos incluidos en la citada Ley N° 9791 y sus reformas; entonces, a pesar de lo establecido en los Artículos 84 y 85 de la Constitución Política de Costa Rica, existe la posibilidad de que el Gobierno Central aplique más recortes a las transferencias destinadas para las Universidades Públicas, sea al FEES total o a los recursos establecidos en los Artículos 22, 23 y 24 del Título IV “Responsabilidad Fiscal de la República” de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635; ambas transferencias para las Universidades Públicas ya incluidas en el Presupuesto de la República para el Ejercicio Económico 2020; razón por la cual, en el caso de las Universidades Públicas y de otras instituciones financiadas con transferencias del Gobierno Central, no resulta razonable, ni pertinente la contribución solidaria y voluntaria establecida en el Artículo 2 propuesto para dicha instituciones, de hasta un 10% del presupuesto total para el ejercicio económico 2020, pues dichas instituciones, incluidas las Universidades Públicas, podrían verse doblemente afectadas con recortes presupuestarios.

En segundo lugar, en el Proyecto de Segundo Presupuesto Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2020, aprobado en esta cuarta semana del mes de julio del 2020, ya fue aplicado un rebajo del FEES total por 38.200,00 millones de colones, además de una reducción de la transferencia establecida en los Artículos 22, 23 y 24 del Título IV “Responsabilidad Fiscal de la República” de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas

Públicas, Ley N° 9635, por un monto total de 1.047,00 millones de colones; lo cual implica una reducción total de transferencias para las Universidades Públicas de 39.247,00 millones de colones; aparte del aporte extraordinario de recursos de las Universidades Públicas planteado en la Comisión de Enlace del FEES por 9.800,00 millones de colones, que ya fue aprobado en un Acuerdo con el Gobierno de la República, para completar una reducción total de recursos de 49.047,00 millones de colones; razón por la cual tampoco resulta razonable, ni pertinente la reducción adicional de recursos propuesta en los Artículos 1 y 2 del proyecto de ley bajo estudio.

Inclusive, los recortes aplicados a las Universidades Públicas, en comparación con otras instituciones públicas, en el Segundo Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2020, han sido muy superiores en términos relativos, de modo que aplicar reducciones posteriores (como las indicadas en este Proyecto de Ley) implica que no habría un cumplimiento de principios de proporcionalidad y de reciprocidad.

En tercer lugar, las recientes reducciones del gasto público y redistribución de recursos aplicadas en el Primer y Segundo Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2020, en respuesta a la atención de la emergencia sanitaria por el COVID – 19, han sido significativas las actividades sustantivas del Estado y para varias instituciones públicas y privadas con fines sociales, educativos y culturales, que son financiadas con transferencias; de modo que aplicar reducciones posteriores (como las indicadas en este Proyecto de Ley) implica una afectación significativa en el funcionamiento del Estado y de estas instituciones, que pone en peligro el cumplimiento de dichos fines, varios de los cuales también son necesarios para atender la emergencia sanitaria por el COVID - 19.

Como cuarto punto, en relación con las contribuciones solidarias y voluntarias de parte de los funcionarios o servidores del sector público y privado, es conveniente señalar que lo propuesto en los Artículos 3 y 4 tampoco resulta razonable, ni pertinente para los trabajadores en general, en atención al contexto de legislación ya aprobada o de proyectos de ley que buscan reducir la jornada laboral, y por tanto, los ingresos del trabajador; aparte del acoso laboral y psicológico que han estado sufriendo los trabajadores en general en los últimos meses con recortes salariales y de jornada laboral, aumento de las contribuciones obreras a la Caja Costarricense del Seguro Social, CCSS, y del impuesto de renta al salario, ausencia de aumentos salariales y más posibles despidos en los próximos meses.

Antes de plantear medidas para los trabajadores como las anteriores, sería relativamente un poco más “equitativo” un

impuesto solidario de renta al salario para todos los trabajadores, públicos y privados, con tasas de impuesto bajas y escalonadas, en lugar de sugerir recortes de jornada, en complemento con un impuesto de renta sobre la utilidad de operación (y no después de intereses), también con tasas de impuesto bajas y escalonadas, para las empresas de los sectores económicamente más dinámicos, que nunca pagan dicho impuesto (entre ellas, las zonas francas, cuyas empresas inscritas han aumentado significativamente en los últimos años, aunque atiendan sectores del mercado interno). Lo anterior a pesar de que recientemente se aplicó un aumento significativo del impuesto sobre la renta para los salarios más altos, con la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.

Por otra parte y como punto final, en los Artículos 5 y 6 propuestos, se aclara que los rebajos de recursos y el traslado de recursos propuesto de las instituciones públicas y de los trabajadores del sector público y privado en los primeros cuatro artículos anteriores, al entrar dichos recursos en la caja única del Estado, están siendo dirigidos como un pago del Gobierno de la República para atender, cubrir parcialmente (siempre y cuando se vayan a girar los recursos al destino establecido en este proyecto de ley), o posiblemente “encubrir” sus deudas como patrono o como Estado con la Caja Costarricense del Seguro Social, CCSS, o bien, los problemas de evasión del sector privado de las cuotas obrero – patronales, debido al alto nivel de informalidad laboral, además de la simple pérdida de ingresos de la CCSS por el aumento del desempleo y subempleo; problemas ahora aumentados con la atención por la emergencia sanitaria por el COVID – 19.

En el Artículo 6 propuesto se establece que los recursos transferidos a la CCSS deberán ser destinados para la contratación de funcionarios a medio tiempo o tiempo completo (70%) y para la adquisición de insumos (30%); ambos para la atención de la emergencia sanitaria por el COVID – 19 por parte de la CCSS, pero curiosamente no se menciona nada de recursos destinados para el Ministerio de Salud o para el Ministerio de Seguridad Pública, entre otras posibles necesidades urgentes para la primera línea de atención de la emergencia; ni tampoco se establece la asignación de recursos para las personas desempleadas y por cubrir con el bono PROTEGER, a pesar de que el Proyecto de Ley se denomina “LEY DE SOLIDARIDAD TEMPORAL DEL GOBIERNO CENTRAL, INSTITUCIONES PÚBLICAS Y SECTOR PRIVADO, EN APOYO A LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL Y PERSONAS DESEMPLEADAS POR FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL Y POR EL IMPACTO FINANCIERO POR LA PANDEMIA COVID-19” (el subrayado no es del original).



Finalmente, aprovecho para señalar que el 10 de julio de 2020, las universidades estatales acordaron aumentar su contribución al País, al reducir y postergar sus gastos e inversiones previstos para el presente ejercicio económico, en la suma de ¢48 millones; por lo tanto, con este acuerdo el presupuesto de la UNED ya está siendo afectado por un monto superior a los ¢3.000,00 millones.

Por todo lo anterior, la Oficina de Presupuesto no considera conveniente la aprobación del Proyecto de Ley bajo análisis.”

**4. El proyecto también fue consultado a la Oficina de Recursos Humanos y mediante oficio ORH.2020.391 del 24 de julio del 2020 (REF. CU-730-2020), la señora Rosa María Vindas emitió el siguiente criterio:**

“(…) Del cual se me remite el día 22 de julio del 2020, por parte de la Secretaría del Consejo Universitario, el oficio dirigido a la Rectoría con el consecutivo SCU-2020-150; siendo que el mismo corresponde a un tema, que a futuro se le pretende asignar en materia de comunicación, coordinación y ejecución a la oficina de Recursos Humanos, se procede a brindar el criterio solicitado.

Según el proyecto le correspondería a las oficinas de Recursos Humanos, acorde a lo que establece el último párrafo del artículo 5, realizar las gestiones correspondientes y comunicar en forma independiente por los medios que corresponda a los funcionarios y/o servidores públicos, el alcance de lo establecido mediante los artículos 3 y 4, quienes deberán manifestar su consentimiento, para los fines de esta Ley.” Dichos artículos indican:

“ARTÍCULO 3- Para que los funcionarios y/o servidores públicos y privados aporten voluntariamente de hasta un 10%, como ajuste a la baja (reducción) por una única vez del monto del salario bruto y/o dietas que devengará en el mes de junio del 2020, todo funcionario y/o servidor público, que labora directamente o en representación de las instituciones, entidades, órganos y gobiernos locales citados en los artículos 1 y 2, anteriores, y que no ocupe ningún cargo de jerarquía dentro de la institución o en su representación.

ARTÍCULO 4- Para que los funcionarios y/o servidores públicos y privados aporten voluntariamente de hasta un 15% como ajuste a la baja (reducción) por una única vez del monto bruto que devengará por pago de dietas o salario en el mes de junio del 2020, a todo funcionario y/o servidor público que ocupe rango de jerarquía a nivel país e institucional: Presidente de la República, diputados y diputadas, ministros(as), viceministros (as), directores(as) ejecutivos, alcaldes y alcaldesas, vicealcaldes, vicealcaldesas y aquellos que ocupen cargos de direcciones, gerencias y jefaturas de estos sectores o a quien los sustituya en sus cargos.

El Departamento o Unidad de Recursos Humanos de las instituciones, entidades u órganos estatales, deberán realizar las gestiones correspondientes y comunicar en forma independiente por los medios que corresponda a los funcionarios y/o servidores públicos, el alcance de lo establecido mediante los artículos 3 y 4, quienes deberán manifestar su consentimiento, para los fines de esta Ley.”

Este proyecto desde su planteamiento es claro de que se pretende establecer “un aporte voluntario”, que varía de porcentaje de conformidad al salario bruto o el rango de jerarquía de los diferentes funcionarios públicos y privados. Por lo tanto, la misma propuesta es la que evidencia la contradicción de fondo en el proyecto, pues un aporte voluntario, no puede ser una obligación legal, que sería lo que requiere de una ley.

Al ser establecido este aporte voluntario, por una ley, se puede entender que se le estaría dando una condición de obligatoriedad, en donde si así fuera, se tendrían problemas de constitucionalidad, pues los ingresos de los trabajadores, producto de su salario, pasan a ser parte de su propiedad privada protegidos por el artículo 45 constitucional, o antes de ser entregado es parte de un derecho adquirido como salario, temas incluidos en el capítulo V de nuestra Constitución Política, a saber artículo 57 que por norma son garantías irrenunciables según artículo 74 de nuestra carta magna.

No siendo una obligación, se vuelve a la argumentación de inicio, donde no es lógico el emitir una ley, para autorizar un aporte voluntario de los trabajadores, en tanto la base de una ley ha de ser de aplicación por igual para todos los ciudadanos, en busca de regular un trato justo y equitativo. Situación que a todas luces no se cumple en el presente proyecto, en este lo que se hace, es establecer una función de recaudación voluntaria a las oficinas de Recursos Humanos, por solo un mes. Por lo que el costo, de este trámite, podría resultar desproporcional a la finalidad.

Es muy importante no dejar de lado que en materia de deducciones de los salarios en Costa Rica, no podrían las oficinas de Recursos Humanos, aún a petición de los mismos funcionarios, ejecutar la reducción de un aporte si el mismo está regido por una serie de normas, que se deben valorar de llegar a mantenerse la posibilidad de aplicar esta contribución voluntaria desde la planilla.

Lamentablemente, en el sector público al menos, las cargas de ley a los salarios brutos, que pueden rondar el 42%, sumadas a las pensiones, embargos o por el nivel de endeudamiento de los funcionarios, en muchos de los casos, aún de funcionarios con ingresos brutos superiores al millón y medio, son los motivos, de que sus ingresos netos, con suerte alcanzan el salario mínimo de ley.

El Código de Trabajo, en sus artículos 172 y 174, así como la jurisprudencia al respecto, sentencias de la Sala Constitucional, ejemplo la sentencia 6562-2008 de abril del 2008, o el criterio de la Procuraduría C-104-2019, son base jurídica que del todo impediría la aplicación de este aporte voluntario, en los casos de los funcionarios que con esta deducción, su salario netos les quedara en un monto inferior al salario mínimo intocable.

Es por todo lo antes indicado, que un proyecto de ley como el propuesto, tendría muy probablemente, poco impacto en recaudación, sin embargo implicaría un alto costo de aplicación, al menos en la UNED pues requeriría de la aplicación manual de la recaudación.

Es por lo antes expuesto, que recomiendo al Consejo Universitario se genere dictamen negativo a presente proyecto de Ley.”

- 5. La urgencia de pronunciarse respecto al presente proyecto de ley, se deriva de su inclusión en la agenda de proyectos considerados en las sesiones extraordinarias de la Asamblea Legislativa, para cuyo análisis, los criterios que brindan instituciones como la UNED son muy valiosos en el proceso de discusión y posterior aprobación de dichos proyectos. Estos pronunciamientos, sobre todo por lo bien elaborados que se envían al Congreso, también son un servicio público brindado por la Institución, que si no se ofrece a tiempo, pierde el sentido de oportunidad para incidir en la aprobación de acciones por parte del primer poder de la República.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Acoger la recomendación de la Oficina de Presupuesto.**
- 2. Acoger la recomendación de la Oficina de Recursos Humanos.**
- 3. Acoger la recomendación de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 4. Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED NO apoya el proyecto venido en consulta.**

#### **ACUERDO FIRME**

## ARTÍCULO VI, inciso 3)

### CONSIDERANDO:

1. **Que con oficio AL-CPAS-1223-2020 del 18 de junio del 2020 (REF. CU-576-2020), la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 21.887 LEY DE ACCESO EFECTIVO A LA SALUD ANTE EMERGENCIAS.**
2. **El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario, emitiendo el siguiente criterio mediante el oficio AJCU-2020-155 del 4 de agosto del 2020 (REF. CU-747-2020):**

*“El proyecto plantea una exoneración de impuestos al valor agregado a los servicios de salud privada (4%) y a los medicamentos (2%) “así como una exoneración de todos los demás impuestos, tasas y contribuciones que pagaren los medicamentos registrados ante el Ministerio de Salud como una medida temporal y excepcional, que se aplicará únicamente cuando el Poder Ejecutivo declare estado de emergencia, según lo dispuesto por la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo”.*

Es decir, lo que plantea el proyecto es una exoneración temporal y para estos bienes concretos, cuando se declare estado de emergencia formalmente y se propone en términos de las experiencias vividas durante la actual pandemia. No tiene ninguna injerencia en la autonomía universitaria y puede ser un apoyo importante para la ciudadanía cuando se enfrenta un estado de emergencia como el actual.”

3. **El proyecto fue revisado por el Servicio Médico y mediante oficio SM-0068-2020 del 30 de julio del 2020 (REF. CU-743-2020), emitió el siguiente criterio:**

“De conformidad con lo solicitado por parte del Consejo Universitario, sobre el dictamen afirmativo unánime del proyecto de Ley Expediente N°21.887 “Ley de Acceso Efectivo a la Salud ante Emergencias”, me permito informar que, según criterio médico de esta jefatura, es importante tomar en cuenta algunas consideraciones:

La salud, entendida como un “estado de bienestar físico, psicológico y social” (OMS, 2018) y no solo la ausencia de enfermedad. Es un derecho fundamental de todos los seres humanos, siendo así referido en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos y diversos tratados internacionales. 2. La salud, considerada como condición necesaria para el desarrollo del país, como un bien público.

Este proyecto establece una exoneración de impuestos al valor agregado a los servicios de salud privados y a los medicamentos, así como una exoneración de todos los demás impuestos, tasas y contribuciones de estos últimos registrados ante el Ministerio de Salud. Se trata entonces, de una medida excepcional y de carácter temporal, que se aplicará únicamente en el momento en el que se declare estado de emergencia, según lo dispuesto por la Ley nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo.

En ese contexto, se hace necesaria, la toma de acciones de respuesta que permitan asegurar el continuo estado de salud de su población. La toma de acciones oportunas en casos de declaratoria de emergencia nacional, harán la diferencia en la atención de morbilidad y mortalidad en el país, además de asegurar el acceso a los servicios de salud- no sólo de orden público- si no también privado, así como el acceso a medicamentos para la población en general. Este proyecto carece de criterios que permitan determinar el grado de beneficio para los diferentes grupos sociales.

Finalmente, se considera que, el proyecto de ley beneficia a los ciudadanos costarricenses, en forma general, ante los estados de emergencia actuales y futuros, establece excepción de los porcentajes establecidos del IVA a los medicamentos y servicios de la salud, promueve la protección del principio constitucional del derecho a la salud y no infringe la legislación nacional sobre salud.”

4. **La urgencia de pronunciarse respecto al presente proyecto de ley, se deriva de su inclusión en la agenda de proyectos considerados en las sesiones extraordinarias de la Asamblea Legislativa, para cuyo análisis, los criterios que brindan instituciones como la UNED son muy valiosos en el proceso de discusión y posterior aprobación de dichos proyectos. Estos pronunciamientos, sobre todo por lo bien elaborados que se envían al Congreso, también son un servicio público brindado por la Institución, que si no se ofrece a tiempo, pierde el sentido de oportunidad para incidir en la aprobación de acciones por parte del primer poder de la República.**

**SE ACUERDA:**

1. **Acoger la recomendación del Servicio Médico.**

2. **Acoger la recomendación de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
3. **Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED apoya el proyecto venido en consulta y remite las observaciones hechas para su consideración.**

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO VI, inciso 4)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. **Que con oficio CG-056-2020 del 28 de julio del 2020 (REF. CU-726-2020), la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 22. 035 REFORMA AL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, PARA IMPULSAR EL SECTOR TURÍSTICO DURANTE DECLARATORIAS DE EMERGENCIA NACIONAL.**
2. **El proyecto fue revisado por la Oficina de Recursos Humanos y mediante oficio ORH. 2020.0396 del 3 de agosto del 2020 (REF. CU-758-2020), emitió el siguiente criterio:**

“Procedo a emitir el criterio por parte de la Oficina de Recursos Humanos al respecto.

#### 1. Objetivo y alcances del proyecto.

El proyecto 22.035, como su nombre lo dice, pretende agregar un transitorio al artículo 155 de la ley N° 2 de Costa Rica, Código de Trabajo, con el fin de que a lo sumo un lunes al mes, en caso de emergencia nacional el patrono, tenga la potestad de solicitar al funcionario, se acoja vacaciones, con el objetivo de contar con un fin de semana largo e impulsar así el Sector Turístico.

#### 2. Consideraciones de inicio.

La crisis actual que se vive en Costa Rica, la cuál se estima como una crisis que superará lo vivido en nuestra economía según la historia para los años 80's, ello por cuanto con esta pandemia, que no solo está provocando una afectación en el sector económico, sino que se suma la crisis que la genera que se

presenta por primera vez en la historia, iniciando la misma por un problema de salud pública que ha golpeado a una de nuestras instituciones beneméritas, como lo es la Caja Costarricense de Seguro Social, que a tenido que estar con su personal como primer frente para contener los efectos en el país del Covid-19. Los lineamientos en materia de salud, cambian según se requiere y han sido manejados por las instituciones competentes, siendo el Ministerio de Salud en ente rector al respecto; sin embargo lo único cierto a hoy es que la pandemia está afectando a todos los sectores productivos del país y no se tiene una proyección de las consecuencias, económicas, políticas y sociales como resultado de la misma para nuestro país.

Según refiere el Lic. Alex Piedra Sanchez en el informe sobre el proyecto de ley para la reducción de jornada, esta situación “ha generado una grave contracción de la economía, que sumada a la delicada situación de previo exhibida por las finanzas públicas nacionales, ha permitido certificar a la Contraloría General de la República, un decrecimiento de los ingresos nacionales con gravosos efectos, el cual ronda, aproximadamente, un 5% del Producto Interno Bruto (PIB). Lo que impulsa proyecciones del Déficit Fiscal cerca o sobrepasando un 10% para este año. Lo cual, junto a la cifras de desempleo que han sido publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) que se estima ya en un 20.1%, muestran la parálisis en la que, paulatina y sostenidamente, se desliza la economía nacional mientras, a la vez, se profundiza el rápido avance de la pandemia por Covid-19 en nuestro país en medio de la incertidumbre que genera lo incontrolable de esta situación”.

A este respecto, las consecuencias de cada uno de estos indicadores económicos, son conocidos, el decrecimiento económico, la pérdida de bienestar económica, la disminución ingreso real, por ende del poder adquisitivo, y por supuesto con el desempleo es posible proyectar, el aumento de la delincuencia, de crisis emocionales con las que las estadísticas tienen a aumentar la tasa de suicidios, y la disminución de inversión en capital humano, ya que las personas ante su falta de ingresos tienen a abandonar la educación y entre ellas la educación superior, lo que se traduce en una espiral de decrecimiento económico.

Es por ello que todo esfuerzo que se pueda ejecutar que colabore a mitigar los efectos económicos, que agravan a su vez otros aspectos en materia de salud, es importante que sean valorados.

3. Antecedentes en materia de potestad patronal de ordenar tomar las vacaciones.

El tema de las vacaciones, se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los artículos 153 al 161, siendo el artículo 155 en el que se regula la forma y el tiempo máximo con que cuenta el

patrono para asignar los días para ejecutar las vacaciones de sus trabajadores.

Respecto a la potestad que el patrón tiene para ordenar a su trabajador que en un determinado momento tome sus vacaciones, existen interpretaciones de la Sala Constitucional, que brindan la jurisprudencia para definir al respecto. Es así que se pueden encontrar interpretaciones vigentes y claras donde se indica que es potestad del patrono, en casos de ser necesario, enviar a su colaborador de vacaciones.

La Sala Constitucional ha reafirmado en su jurisprudencia el doble propósito que se encuentra inmerso dentro del disfrute al derecho de vacaciones, al disponer desde el voto N° 5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993, lo siguiente:

“el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo...” El destacado no es original. Es así que el transitorio propuesto, podría verse como más limitante que lo que por jurisprudencia o interpretación ya se permite en la legislación laboral, apegado a lo dictado por la Sala Constitucional. Ello por cuanto el transitorio, solo se refiere a la posibilidad de ordenar el disfrute de un lunes al mes, del total de vacaciones con que cuente el trabajador.

#### 4. Análisis del fondo.

Si bien el proyecto cuenta con una intensión definida y se consigna la potestad del patrón de ordenar el disfrute de vacaciones, un lunes al mes en caso de emergencia nacional, lo cierto es que esta potestad legalmente ya existe por jurisprudencia en nuestra legislación.

De ser aprobado el presente transitorio vendría a limitar una potestad que ya se le ha brindado al patrono. Resulta además que la conexidad entre el tomar vacaciones y el que el trabajador cuente con los recursos económicos, la disponibilidad anímica, mental o psicológica, para establecer que si se le brinda un lunes de vacaciones, el mismo dedicará ese tiempo para ir a vacacionar,



no cuenta con sustento probatorio, más aún podría establecerse como que es poco probable.

Lo anterior, en primera instancia por las situaciones de ingresos reales de la mayoría de los trabajadores y por otra por la situación de incertidumbre y temor en el caso específico que nos ocupa, donde la campaña actual del gobierno y ante la protección de la salud, es de quedarse en casa.

Es por esta razón que el presente proyecto de ley 22.035, "Reforma al Artículo 155 del Código de Trabajo; "Ley N°2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas para impulsar el Sector Turístico durante declaratorias de emergencia nacional".

Se torna contradictorio a lo ya permitido legalmente por jurisprudencia y poco pertinente para un momento como el que se vive en el país.

Es por todo lo anteriormente expuesto, que la Oficina de Recursos Humanos recomienda se genere dictamen negativo a dicho informe."

**3. El proyecto también fue revisado por la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades y mediante oficio E.C.S.H.389.2020 del 3 de agosto del 2020 (REF. CU-744-2020), emitió el siguiente criterio:**

"En respuesta a oficio SCU-2020-173 sobre criterio, expediente n.22035. Adjunto observaciones realizadas por la Magister Ileana Garita González, encargada de la Carrera de Gestión Turística Sostenible:

El proyecto pretende que "de forma permanente, cada vez que exista una declaratoria de emergencia nacional debidamente decretada, el patrono pueda establecer unilateralmente los lunes para el goce obligatorio de vacaciones, las cuales se deducirán del saldo disponible de cada trabajador. Esta potestad del patrono se extenderá por el periodo de vigencia de la declaratoria de emergencia nacional que da origen a esta habilitación", de igual manera se expone que "esta medida ayudara a que, de forma paulatina, se logre la reactivación del sector turístico".

Desde el inicio de la emergencia sanitaria que afecta al mundo entero y por ende a nuestro país, es evidente la afectación del sector turístico, con cero ingresos durante muchos meses y la disminución de gran cantidad de puestos laborales, no obstante es menester abordar algunas consideraciones en relación al citado proyecto de ley.

Sobre la modificación que se pretende, se indica lo siguiente:

Se indica la modificación del Artículo 155 del Código de Trabajo que menciona “El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso”

En el mismo se contemplan varios supuestos, a saber que:

- Con el disfrute de las vacaciones “no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio”
- Y que no se altere la “efectividad del descanso”

Ahora bien, según el dictamen C-493-2006 de la Procuraduría General de la República se indica que: según el Artículo 59 constitucional, al consistir las vacaciones en un derecho fundamental inherente en la persona del trabajador que trabaja por cuenta ajena, es claro que una vez que cumpla con los presupuestos mínimos a que hace referencia el mencionado artículo 153, el patrono tiene la obligación de señalar el tiempo del disfrute vacacional, en cuyo caso, pueden ser planificadas durante los quince días posteriores al momento de surgir el derecho correspondiente.

La Sala Constitucional mediante la Resolución N° 08512 – 2020, declara que no existe violación alguna a sus derechos laborales en relación con la disposición de la Administración de determinar en qué momento el funcionario debe gozar de sus vacaciones, pues esa es una potestad que se ampara en criterios de oportunidad y conveniencia.

- Lo anterior deviene en el derecho del patrono según el Artículo 155 (que se busca modificar) de señalar el periodo en el cual el trabajador puede disfrutar sus vacaciones, por lo cual se señala explícitamente que dicha modificación no violenta el derecho del trabajador del disfrute de su tiempo de descanso anual.

De igual manera señala el mismo dictámen C-493-2006, que el disfrute de las vacaciones es un “beneficio que tiene una doble utilidad, en tanto no sólo viene a recuperar la energía física y síquica de la persona, si no que al reintegrarse a sus labores, cuenta con mayor disposición y rendimiento para continuar prestando sus servicios, y en ese sentido, también se beneficia el patrono, sea éste privado o público. Por ello, es reiterado el criterio de los Altos Tribunales de señalar que este tipo de derecho no solo es un derecho sino también un deber del trabajador de disfrutarlo.”

En la sentencia constitucional, No. 5969-93, de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres, la Sala del Derecho de la Constitución, explicó, en relación al tema que:

"...pues el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo."

Es importante tomar en consideración que por su parte el Artículo 158 del mismo Código de Trabajo indica "Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada. (Así reformado por artículo 1, de la Ley No. 2919 del 24 de noviembre de 1961.)"

En el caso de los funcionarios públicos adscritos al Servicio civil el Artículo 32 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil indica que:

"Los servidores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y solo podrán dividirlos hasta en tres fracciones por la índole especial de las labores que no permitan una ausencia muy prolongada, tal y como lo regula el artículo 158 del Código de Trabajo; los jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten, debiendo programarlas dentro de las quince semanas al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla el nuevo periodo. (...)"

- Entonces se tiene que según el Código de Trabajo, norma que regula lo relacionado con el derecho a las vacaciones tanto del sector público como privado y el Estatuto del Servicio Civil, norma que regula a muchas de las entidades públicas, el periodo de vacaciones puede ser fraccionado

en un máximo de dos fracciones para el sector privado y tres fracciones para el sector público.

Señala reiterada jurisprudencia que “en virtud de la naturaleza que tienen las vacaciones en nuestro ordenamiento jurídico, éstas no pueden ser interrumpidas, ni acumuladas, bajo ningún concepto, excepto en situaciones calificadas que el Código de Trabajo establece en los artículos 158 y 159.

En relación a lo anterior es importante indicar:

- Del análisis de los documentos presentados no se conoce el texto que modificará el Artículo 155 del Código de Trabajo.
- La modificación que se pretende indica su carácter unilateral, ejerciendo el Estado su Potestad de Imperio.
- Se debe velar por que no se altere la buena marcha de las empresas, industrias o negocios con la modificación sugerida.
- Se debe velar por que no se altere la efectividad del descanso, en el disfrute de las vacaciones con la modificación sugerida.
- Al indicarse que está medida tendrá vigencia de forma permanente, cada vez que exista una declaratoria de emergencia nacional debidamente decretada, que según la realidad actual no es posible establecer la cantidad de fracciones que tendrá el periodo de vacaciones anual, lo que contraviene tanto el Código de Trabajo como otras normativas nacionales sobre la cantidad máxima de fraccionamientos de las vacaciones.
  - El establecer el fraccionamiento obligatorio de las vacaciones durante periodos de emergencia nacional que no se conoce su duración, puede influir en la buena marcha de las empresas, industrias o negocios.
  - El establecer el fraccionamiento obligatorio de las vacaciones durante periodos de emergencia nacional que no se conoce su duración, puede influir en la efectividad del descanso que se sugiere para recuperar la energía física y síquica de la persona trabajadora.

Si bien el objetivo del Proyecto de Ley pretende una medida que contribuya con la reactivación paulatina del sector turístico, y la modificación propuesta no violenta los derechos laborales de los trabajadores, puede contravenir el mismo Código de Trabajo en otros de sus artículos y otras normativas asociadas.”

**4. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario, emitiendo el siguiente criterio, mediante oficio AJCU-2020-163 del 13 de agosto del 2020 (REF. CU-767-2020):**

*“El proyecto plantea que, “de forma permanente, cada vez que exista una declaratoria de emergencia nacional debidamente decretada, el patrono pueda establecer unilateralmente los lunes para el goce obligatorio de vacaciones, las cuales se deducirán del saldo disponible de cada trabajador. Esta potestad del patrono se extenderá por el periodo de vigencia de la declaratoria de emergencia nacional que da origen a esta habilitación. Además, el patrono podrá aplicar esta medida, cada lunes, a una cantidad máxima de trabajadores que representen hasta el 25% de la planilla total.”*

Esta propuesta se hace con el fin de fomentar el turismo dentro del país y con ello generar un movimiento económico en ese sector.

Sin embargo, este proyecto puede generar alguna irregularidad, porque establece que se otorgue vacaciones a parte del personal, tanto del sector público como del privado, los lunes durante la declaratoria de emergencia. Esto podría generar discriminaciones y algún tipo de violación a los derechos de los trabajadores. Además podría generar una confusión en perjuicio de los trabajadores y podría generar un problema para los patronos ante esta situación. Se autoriza con esta reforma una modificación al Código de Trabajo para que se de vacaciones los lunes, como máximo al 25% de los trabajadores. Es decir, solo el 25% de los trabajadores pueden acceder a este beneficio. Puede ser que dentro de ese porcentaje algunos trabajadores no tengan medios para hacer turismo y no se utilice ese tiempo según se prevé en el proyecto, pero también puede ocurrir que más allá del porcentaje dicho, otros funcionarios quieran disfrutar sus vacaciones y ya no se pueda otorgar el beneficio porque se excedería el límite establecido en la ley.

La propuesta es jurídicamente improcedente porque genera desigualdades y podría generar discriminaciones entre los trabajadores. También podría ser innecesaria ya que la facultad de los patronos de acordar las vacaciones con los trabajadores, ya está incluida en el artículo que se pretende modificar, por lo que, recomiendo no se apoye el mismo.

Con base en los criterios expuestos, y siendo que el proyecto contiene roces de constitucionalidad y que finalmente podría afectar la buena marcha de la universidad, recomiendo no se apoye el mismo y se remitan las observaciones a la Comisión de la Asamblea Legislativa que conoce el proyecto para su conocimiento.”

- 4. La urgencia de pronunciarse respecto al presente proyecto de ley, se deriva de su inclusión en la agenda de proyectos considerados en las sesiones extraordinarias de la Asamblea**

**Legislativa, para cuyo análisis, los criterios que brindan instituciones como la UNED son muy valiosos en el proceso de discusión y posterior aprobación de dichos proyectos. Estos pronunciamientos, sobre todo por lo bien elaborados que se envían al Congreso, también son un servicio público brindado por la Institución, que si no se ofrece a tiempo, pierde el sentido de oportunidad para incidir en la aprobación de acciones por parte del primer poder de la República.**

**SE ACUERDA:**

- 1. Acoger la recomendación de la Oficina de Recursos Humanos.**
- 2. Acoger la recomendación de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades.**
- 3. Acoger la recomendación de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 4. Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED NO apoya el proyecto venido en consulta y remite las observaciones hechas para su consideración.**

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO VII, inciso 1)**

**CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio VA 115-2020, de fecha 16 de julio, 2020 (REF.CU:707-2020), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, por medio del cual remite a este Consejo Universitario, el nuevo plan de estudios de la Maestría Profesional en Propiedad Intelectual para su conocimiento y aprobación.**
- 2. En el oficio VA 115-2020, de fecha 16 de julio, 2020, en lo que interesa, se indica:**
  - 1) “El diseño fue aprobado por el Consejo de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades durante la sesión ordinaria 001-2020, celebrada el día 23 de abril del 2020. (E.C.S.H.191-2020)**

- 2) El diseño fue aprobado por el Consejo del Sistema de Estudios de Posgrado durante la sesión ordinaria No.07-2020, artículo 8, celebrada el 21 de mayo del 2020. (CONSEP-UNED-081-2020)
  - 3) La modificación del plan de estudios contó con la asesoría de la Licda. Karen Umaña Marín, en calidad de asesora curricular del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes.
  - 4) Se adjunta el dictamen curricular de la modificación del plan de estudios realizado por el Programa de Apoyo Curricular, (PACE/75/2020) en que se evidencia concluida esta etapa. Asimismo, se adjunta el oficio PACE 265/2020 con inclusiones de recomendaciones remitida por la Licda. Karen Umaña del PACE y planteadas por la especialista en temas de ética la Dra. Vilma Peña, el especialista en propiedad intelectual, MSc. Simón Valverde y con el visto bueno del MSc. Rodolfo Pineda, encargado de la Maestría Profesional en Propiedad Intelectual.”
3. **El nuevo plan de estudios de la Maestría Profesional en Propiedad Intelectual (REF.CU:707-2020), para su diseño, siguió todas las etapas establecidas en el Reglamento de Gestión Académica y en las atribuciones del Consejo de Escuela.**
  4. **El nuevo plan de estudios de la Maestría Profesional en Propiedad Intelectual (REF.CU:707-2020), lo ofrecerá la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, a partir del primer cuatrimestre del 2021.**
  5. **Lo establecido en el inciso b) del artículo 25 del Estatuto Orgánico de la Universidad, que a la letra indica:**

ARTÍCULO 25: El Consejo Universitario es el órgano directivo superior de la Universidad. Le corresponden las siguientes funciones: (...)

b) Determinar las políticas de la Universidad, aprobar los programas docentes, de investigación y de extensión; así como aprobar, reformar e interpretar los reglamentos, conforme con lo estipulado en este Estatuto (...) (El subrayado no es del original)
  6. **Se incluye este tema como urgente, debido a que no atenderlo implica atrasar el inicio del programa de maestría, afectando directamente el ofrecimiento de los servicios educativos actualizados que la UNED puede y debe brindar en este campo a las respectivas poblaciones estudiantiles.**

## **SE ACUERDA:**

- 1. Aprobar el nuevo plan de estudios de la Maestría Profesional en Propiedad Intelectual, en los términos que se indica en el oficio VA 115-2020, de fecha 16 de julio, 2020, suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica (REF.CU:707-2020).**
- 2. Solicitar a la administración tomar las provisiones presupuestarias, para que el nuevo plan de estudios de la Maestría Profesional en Propiedad Intelectual citado, se ofrezca a partir del primer cuatrimestre del 2021.**

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO VII, inciso 2)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1) El oficio ORH.2020.0394 del 30 de julio del 2020 (REF. CU-736-2020), suscrito por la señora Rosa María Vindas Ch, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual remite al Consejo Universitario el oficio ORH.USP.2020.3084, de fecha 20 de julio, 2020, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal, coordinadora de la Unidad Servicios al Personal de la Oficina de Recursos Humanos (REF.CU:736-2020), referente a los perfiles de los puestos de jefaturas y direcciones tanto del área académica, como del área administrativa, dirigidos al Consejo Universitario y al Consejo de Rectoría.**
- 2) El acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión 2803-2020, Art. III, inciso 15) celebrada el 14 de mayo del 2020, referente a los perfiles de jefaturas y direcciones, tanto del área académica, como del área administrativa, mediante el cual deja pendiente la ratificación de los perfiles aprobados por el Consejo de Rectoría en la sesión 2078-2020, artículo II, inciso 9), celebrada el 30 de marzo del 2020, hasta que la Oficina de Recursos Humanos, valore y modifique los perfiles de jefaturas y direcciones, de manera que se dé respuesta a las inquietudes planteadas de manera conjunta por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo y la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 729-2020, Art. V, incisos 1) y 2), celebrada el 13 de mayo del 2020 (CU.CPDOyA-2020-034).**



**3) En el oficio ORH.USP.2020.3084, citado en el considerando 1) anterior, se indica lo siguiente:**

“(…) presento nuevamente propuesta de clases de puestos de jefes y directores, la cual incluye las observaciones formuladas por la Comisión de Desarrollo Organizacional, sesión 2803-2020, artículo III, inciso 15), celebrada el 14 de mayo, y comunicado mediante oficio CU-2020-283, de fecha 18 de mayo del 2020. Estas observaciones son:

- a. Dentro del “glosario” se incluye la forma en que se haría la equivalencia del título de licenciatura.
- b. Se hizo la homologación de los puestos del área académica con los del área administrativa, en término de mérito.
- c. Se incluyó en el puesto de Jefe de Oficina área Académica lo relacionado con la formulación y desarrollo de proyectos de investigación o proyectos de extensión.
- d. Se incorporó la atinencia de la experiencia.”

**4) El oficio CR-2020-1323, del Consejo de Rectoría (CONRE) de fecha 29 de julio, 2020, mediante el cual se transcribe el acuerdo aprobado por el CONRE en la sesión 2099-2020, Artículo II, inciso 2), celebrada el 28 de julio, 2020, en el cual aprueba el glosario que se incluye en el oficio ORH.USP.2020.3084, referente a la propuesta de clases de puestos de jefes y directores, la cual incluye las observaciones formuladas por la Comisión del Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo del Consejo Universitario, sesión 2803-2020, Artículo III, inciso 15), celebrada el 14 de mayo del 2020 y comunicado mediante acuerdo del Consejo Universitario de fecha 18 de mayo del 2020 (CU-2020-283).**

**5) Lo establecido en los incisos ch1) y ch2) del artículo 25 del Estatuto Orgánico de la UNED, que en lo que interesa indican, respectivamente:**

“ARTÍCULO 25 El Consejo Universitario es el órgano directivo superior de la Universidad. Le corresponden las siguientes funciones: (...)”

- ch1) Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas, por períodos definidos de cuatro años.

ch2) Nombrar a los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros (...).”

**6) Lo establecido en el inciso c) del artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED, que a la letra indica:**

“Artículo 15: El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas: (...)

c) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.” (El subrayado no es del original)

**7) Se incluye este asunto porque urge comenzar a normalizar la situación de una gran cantidad de jefaturas y direcciones interinas en la Universidad. Atrasar más estas acciones, repercute en la correcta planificación y gestión de las dependencias bajo condiciones de inestabilidad en las jefaturas, afectando los variados servicios que deben brindarse desde cada oficina, centro, instituto o dirección que están bajo estas condiciones.**

**SE ACUERDA:**

**Ratificar los perfiles de jefaturas y direcciones, tanto del área académica, como del área administrativa, aprobados por el Consejo de Rectoría (CONRE), en la sesión 2099-2020, Artículo II, inciso 2), celebrada el 28 de julio, 2020, según se indican en el oficio ORH.USP.2020.3084, de fecha 20 de julio, el cual se detalla a continuación:**

***DIRECTOR(A) ÁREA ACADÉMICA***

**NATURALEZA DEL PUESTO**

Planeación, dirección, articulación, control y seguimiento de las actividades académicas y administrativas que se realizan en una dirección.

**FUNCIONES CLAVE:**

Planear, dirigir, coordinar, supervisar, articular y evaluar el proceso académico a su cargo.

Analizar y proponer a las autoridades universitarias políticas, planes y programas de acción propias atinentes al área de acción.

Definir políticas internas para conformar, desarrollar, revisar, ajustar y actualizar la gestión académica de la instancia a su cargo.

Elaborar, ejecutar y dar seguimiento al plan anual operativo, que induzca al desarrollo y gestión efectiva de los procesos académicos de la instancia a su cargo.

Promover la formación continua del personal que labora en la dependencia a su cargo.

Fortalecer acciones que orienten hacia procesos de autoevaluación y mejoramiento de los procesos académicos a su cargo.

Velar por el cumplimiento de los derechos y protección de los intereses de la comunidad estudiantil de la UNED.

## **RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERÍSTICAS**

### **Responsabilidad**

Es responsable por generar propuestas, acciones y espacios orientados a la actualización, mejoramiento continuo, oportunidad, congruencia y coherencia de los procesos académicos que tiene a cargo, así como de promover la articulación requerida con los demás procesos académicos y administrativos de la Universidad.

Debe cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa atinente a su ámbito de acción.

### **Supervisión recibida:**

Trabaja sujeto a lineamientos, normas, políticas, directrices e instrucciones de las autoridades superiores. Debe rendir informes anuales de su gestión ante la Vicerrectoría Académica y ante el Consejo Universitario, conforme al plan de trabajo aprobado para su nombramiento.

### **Supervisión ejercida:**

Debe dirigir el trabajo de otras personas, de manera que construya un equipo de trabajo que contribuya a la mejora continua y a la gestión de calidad académica en la UNED. Debe garantizar la aplicación de la normativa institucional y nacional atinente a su área de acción, velar por el

cumplimiento de los deberes y obligaciones del personal a cargo, así como salvaguardar sus derechos laborales.

**Consecuencia del error:**

Los errores que se cometan afectan el cumplimiento del marco estratégico, deteriora la imagen institucional y afecta la eficiencia y la eficacia organizacional.

**Condiciones de trabajo:**

El desempeño de su función demanda el desplazamiento a diversas zonas del país, con el fin de visitar las sedes académicas, otras instituciones públicas o privadas y en ocasiones, fuera del país. Demanda un alto nivel de dedicación y compromiso. Está sujeto a lo que establece el artículo 22 del Estatuto de Personal y al 143 del Código de Trabajo.

Debe tener aprobados los cursos de inducción, ética, control interno y pedagogía universitaria.

**REQUISITOS**

**Formación académica**

Licenciatura o su equivalente y maestría o doctorado en una carrera que faculte para el desempeño del puesto.

**Experiencia:**

- Cuatro años de experiencia específica en el área académica.
- Tres años de experiencia en la gestión del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

Ambas experiencias pueden ser simultáneas.

- Haber participado en, al menos, dos proyectos de extensión y/o investigación, cuyo resultado se encuentre debidamente documentado.
- Contar, al menos, con una publicación en revista indexada.

**Requisito legal:**

Miembro activo al Colegio Profesional respectivo.

**Competencias:**

<b>COMPETENCIA</b>	<b>GRADO</b>	<b>COMPORTAMIENTO ASOCIADO</b>
--------------------	--------------	--------------------------------

Liderazgo		<p>Realiza acciones que promueven el trabajo en redes, colaborativo y articulado, hacia lo interno de la dependencia, de institución y en el ámbito nacional e internacional.</p> <p>Propone y ejecuta acciones que conllevan a la mejora continua de la gestión académico-administrativa en la instancia a su cargo.</p> <p>Orienta al equipo de trabajo para generar en ellos la reflexión crítica rigurosa y participativa, sobre el quehacer académico.</p> <p>Apoya la formación y capacitación del personal a su cargo, con miras a consolidar a la UNED como una institución que trabaja por la excelencia académica de su quehacer.</p> <p>Genera clima laboral y organizacional adecuados, en los que prima la tolerancia y el respeto a las diversas ideas.</p>
Coordinación		<p>Vincula el accionar de la dependencia con organizaciones relacionadas con las áreas académicas y comunales, en particular en aquellas regiones relacionadas con los centros universitarios, que favorezcan el cumplimiento de la misión social institucional.</p> <p>Genera comunicación con los centros universitarios de manera que se fortalezca el desarrollo regional de la UNED.</p> <p>Ejecuta acciones que impulsan la participación estudiantil en la formulación y ejecución de proyectos de investigación y/o extensión.</p> <p>Genera acciones que promueven el intercambio académico nacional e internacional, tanto del personal académico como de los estudiantes en los casos en que amerita.</p>
Pensamiento estratégico		<p>En el quehacer de la dependencia, se incluye la formulación y ejecución de proyectos en las actividades sustantivas de la Universidad (docencia, investigación y extensión).</p> <p>Garantiza la pertinencia de las acciones de la dependencia a su cargo, a través de una planificación estratégica y participativa.</p> <p>Incorpora en el quehacer de la dependencia, el uso de distintos recursos informáticos y telemáticos, con miras al mejoramiento continuo de la gestión académico-administrativa y en la conformación de redes de trabajo.</p>
Planificación y		Define, con el equipo de trabajo, objetivos y metas

seguimiento		<p>para la dependencia, los operacionaliza en planes de trabajo que incluyen mecanismos o indicadores de control.</p> <p>Da un seguimiento adecuado al cumplimiento del plan operativo definido para la oficina, generando acciones de mejora con base en el monitoreo de las acciones e indicadores definidos.</p>
Negociación y manejo de conflictos		<p>Asume un rol de negociador en la búsqueda de soluciones a los conflictos interpersonales que se presentan entre el equipo de colaboradores de su oficina.</p> <p>Genera y mantiene adecuadas relaciones laborales a nivel interno y externo de su oficina.</p> <p>En las relaciones laborales priva el respeto, la libertad de expresión y la tolerancia ante las diferencias de criterio.</p> <p>Es capaz de resolver hacia lo interno de su oficina los conflictos que se presentan.</p>

**JEFE OFICINA  
AREA ACADEMICA**

**NATURALEZA DEL PUESTO:**

Planeación, dirección, coordinación, control y supervisión de las actividades que se llevan a cabo en una oficina del área académica.

**FUNCIONES CLAVE:**

Planear, dirigir, coordinar, controlar y supervisar las labores académicas, profesionales, técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la oficina a cargo, de manera que se cumpla con el marco estratégico establecido para la misma.

Analizar, proponer y asesorar sobre políticas, planes y programas académicos propios de su área de actividad.

Participar, conjuntamente con los encargados de unidades y programas, en la determinación de las necesidades actuales y futuras de su dependencia, con el fin de hacer las propuestas pertinentes a las autoridades universitarias.

Proponer ante las instancias respectivas, planes de capacitación y formación del personal a su cargo, con el propósito de contar con

personal actualizado y capacitado, que colabore de manera efectiva con el quehacer académico de la universidad.

Impulsar espacios de aprendizaje que promuevan la autoevaluación y la calidad en el quehacer académico de la universidad.

Promover la utilización y desarrollo de los diferentes sistemas de información y comunicación institucional, para fortalecer y mejorar el campo de gestión académica en la UNED.

## **RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERISTICAS**

### **Responsabilidad:**

Es responsable de los procesos académicos y administrativos que se generan en la oficina que tiene a cargo, cumplan con los niveles óptimos de calidad, eficacia y eficiencia, y de que se cumplan las normas de control interno que existen en nuestra Universidad. Asimismo, es responsable de generar políticas que mantengan un clima laboral agradable dentro de la oficina a cargo.

Debe velar por el cumplimiento de la normativa atinente a su área de acción.

### **Supervisión recibida:**

Trabaja sujeto a lineamientos, normas, políticas, directrices e instrucciones de las autoridades superiores. Debe rendir informes anuales de su gestión ante su superior inmediato.

### **Supervisión ejercida:**

Debe dirigir el trabajo de otras personas, de manera que se construya un equipo de trabajo formado y desarrollado, que contribuya a la mejora continua de la calidad académica en la UNED. Debe velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los funcionarios a cargo, así como de salvaguardar los derechos laborales de las personas que trabajan en la dependencia a su cargo.

### **Consecuencia del error:**

Los errores que se cometan afectan el cumplimiento del marco estratégico, deteriora la imagen institucional y afecta la eficiencia y eficacia organizacional.

### **Condiciones de trabajo:**

Debe desplazarse a centros universitarios, a otras instituciones públicas o privadas y trabajar fuera de la jornada ordinaria cuando las condiciones del puesto así lo requieran. . Está sujeto a lo que establece el artículo 22 del Estatuto de Personal y al 143 del Código de Trabajo.

Debe aprobar los cursos de inducción, ética y control interno de la universidad.

**Requisitos:**

**Formación Académica:**

Licenciatura o su equivalente en una carrera atinente a las funciones realizadas.

**Requisito legal:**

Miembro activo del Colegio Profesional respectivo.

**Experiencia:**

- Tres años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, la extensión, la investigación o la producción de materiales didácticos.
- Tres años de experiencia en la gestión del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

Ambas experiencias pueden ser simultáneas.

- Haber participado en, al menos, un proyecto de extensión y/o investigación, cuyo resultado se encuentre debidamente documentado.

**Competencias:**

<b>COMPETENCIA</b>	<b>GRADO</b>	<b>COMPORTAMIENTOS</b>
Gestión académica		Promueve la generación de lineamientos, políticas y procedimientos coherentes, oportunos y congruentes con las necesidades educativas, formativas y de desarrollo del país. Garantiza la ejecución y cumplimiento de normas, procedimientos, lineamientos, acuerdos y planes de trabajo que regulan el quehacer académico de manera



		oportuna y con calidad.
Gestión administrativa		<p>Promueve la generación de políticas, lineamientos y acuerdos que faciliten la eficiencia y eficacia institucional.</p> <p>Garantiza la ejecución y cumplimiento de normas, procedimientos, lineamientos, acuerdos y planes de trabajo que regulan los procesos administrativos de manera actualizada, ágil y con calidad.</p> <p>Brinda asesoría en materia de procesos administrativos con el fin de lograr la optimización de recursos y procesos.</p> <p>Ejecuta procesos internos de autoevaluación en la oficina a su cargo, con el objetivo de actualizar los procesos y resultados, mejorando los niveles de eficiencia y eficacia.</p>
Pensamiento estratégico		<p>Orienta el quehacer de la oficina hacia el aporte estratégico que se espera que brinde.</p> <p>Genera alianzas y vínculos estratégicos con otras instancias (internas y externas), que le permiten planificar acciones orientadas a la optimización de la gestión y prever posibles dificultades.</p>
Conocimiento institucional		<p>Refleja en las decisiones que toma y los resultados que obtiene, conocimiento y dominio de las características de la institución, y procesos específicos de su área de acción y se ajusta con facilidad a las modificaciones que en ellos se presentan.</p> <p>Prevé los acontecimientos que pueden impactar al proceso de trabajo y propone soluciones oportunas y coherentes.</p> <p>Facilita la articulación entre la dependencia a su cargo y otros sectores de la universidad.</p>
Planificación y seguimiento		<p>Define, con el equipo de trabajo, objetivos y metas para la oficina, los operacionaliza en planes de trabajo que incluyen mecanismos o indicadores de control.</p> <p>Da un seguimiento adecuado al cumplimiento del plan operativo definido</p>

		para la oficina, generando acciones de mejora con base en el monitoreo de las acciones e indicadores definidos.
Liderazgo		Incorpora a los miembros del equipo de trabajo en el diseño de objetivos, metas y planes de seguimiento. Orienta al equipo de trabajo al cumplimiento de objetivos y metas de manera oportuna, utilizando el diálogo y técnicas de comunicación asertiva que generan motivación. Ofrece realimentación oportuna a sus colaboradores. Genera un adecuado clima laboral dentro de su equipo de trabajo y con las otras dependencias de la universidad con las cuales debe coordinar.
Negociación y manejo de conflictos		Asume un rol de negociador en la búsqueda de soluciones a los conflictos interpersonales que se presentan entre el equipo de colaboradores de su oficina. Genera y mantiene adecuadas relaciones laborales a nivel interno y externo de su oficina. En las relaciones laborales prima el respeto, la libertad de expresión y la tolerancia ante las diferencias de criterio. Es capaz de resolver hacia lo interno de su oficina los conflictos que se presentan.
Ética		Estructura su accionar laboral dentro de la base de valores y principios éticos.

**DIRECTOR(A)  
AREA ADMINISTRATIVA**

**NATURALEZA DEL PUESTO:**

Planeación, dirección, coordinación, control, articulación y supervisión de un proceso dentro del área administrativa.

**FUNCIONES CLAVE:**

Planear, programar, coordinar, controlar y evaluar los procesos que se realizan en la dirección a su cargo, de manera que contribuyen

efectivamente a que el proceso académico de la UNED se realice de manera oportuna, eficiente, efectiva y racional.

Generar propuestas orientadas a la actualización, renovación, innovación de los procesos que se realizan en la dependencia a su cargo.

Ejecutar actividades, proyectos o investigaciones que potencien el cumplimiento de los objetivos de la dependencia a cargo, planes institucionales y de la educación superior costarricense.

Programar opciones estratégicas de ejecución, para cumplir con las resoluciones del Consejo Universitario, el Consejo de Rectoría, los consejos de vicerrectoría y otros, en relación con el proceso de planificación y programación, brindando parámetros, indicadores y criterios cuantitativos y cualitativos para realizar un mejor planeamiento y evaluación de la Universidad.

Dar asesoría a las autoridades universitarias, en relación con la adquisición y aplicación factible de recursos que se requieren para atender las necesidades de la Institución como apoyo a los procesos académicos, así como proponer políticas, normas y lineamientos en relación con la utilización de los mismos.

## **RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERISTICAS**

### **Responsabilidad:**

Es responsable porque los procesos administrativos que se generan en la dirección que tiene a cargo, cumplan con los niveles óptimos de oportunidad, calidad, eficacia y eficiencia, y porque se cumplan las normas de control interno, planes, metas y resultados que existen en nuestra Universidad. Asimismo, es responsable por generar políticas que mantengan un clima laboral agradable dentro de la dirección a cargo y promover la mejora institucional.

Debe velar por el cumplimiento de la normativa atinente a su área de acción, planes, metas y resultados.

### **Supervisión recibida:**

Trabaja sujeto a lineamientos, normas, políticas, directrices e instrucciones de las autoridades superiores. Debe rendir informes anuales de su gestión ante la Vicerrectoría Ejecutiva o Rector, según corresponda, sobre el cumplimiento de actividades, metas, resultados y planes institucionales.

### **Supervisión ejercida:**

Debe dirigir el trabajo de otras personas, de manera que se construya un equipo de trabajo formado y desarrollado, que contribuya a la mejora continua de la calidad estratégica académica en la UNED. Debe velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los funcionarios y funcionarias a cargo, así como de salvaguardar los derechos laborales de ellos y ellas

### **Consecuencia del error:**

Los errores que se cometan afectan el cumplimiento del marco estratégico, deteriora la imagen institucional y afecta la eficiencia y eficacia organizacional y tener consecuencia directa en el erario público.

### **Condiciones de trabajo:**

El trabajo le demanda trabajar generalmente en condiciones normales del país, desplazarse a los Centros Universitarios, a otras instituciones públicas o privadas y trabajar bajo presión constante. Está sujeto a lo que establece el artículo 22 del Estatuto de Personal y al 143 del Código de Trabajo.

Debe aprobar los cursos de inducción, ética y control interno.

### **Requisitos:**

#### **Formación Académica:**

Licenciatura o su equivalente y maestría en áreas atinentes a las funciones realizadas.

#### **Requisito legal:**

Miembro activo del Colegio Profesional respectivo.

#### **Experiencia:**

- Cuatro años de experiencia en el liderazgo de procesos administrativos, en áreas atinentes al puesto.
- Tres años de experiencia en la gestión del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

Ambas experiencias pueden ser simultáneas.

- Obtener al menos 20 puntos mediante el Sistema de “*Mérito en la Gestión Administrativa*”

**Competencias:**

<b>COMPETENCIA</b>	<b>GRADO</b>	<b>COMPORTAMIENTOS</b>
Pensamiento estratégico		Orienta el quehacer de la oficina hacia el aporte estratégico que se espera que brinde. Genera alianzas y vínculos estratégicos con otras instancias (internas y externas), que le permiten planificar acciones orientadas a la optimización de la gestión y prever posibles dificultades.
Conocimiento institucional		Refleja en las decisiones que toma y los resultados que obtiene, conocimiento y dominio de las características de la institución, y procesos específicos de su área de acción y se ajusta con facilidad a las modificaciones que en ellos se presentan. Prevé los acontecimientos que pueden impactar al proceso de trabajo y propone soluciones oportunas y coherentes. Facilita la articulación entre la dependencia a su cargo y otros sectores de la universidad.
Planificación y seguimiento		Define, con el equipo de trabajo, objetivos y metas para la oficina, los operacionaliza en planes de trabajo que incluyen mecanismos o indicadores de control. Da un seguimiento adecuado al cumplimiento del plan operativo definido para la oficina, generando acciones de mejora con base en el monitoreo de las acciones e indicadores definidos.
Liderazgo		Incorpora a los miembros del equipo de trabajo en el diseño de objetivos, metas y planes de seguimiento. Orienta al equipo de trabajo al cumplimiento de objetivos y metas de manera oportuna, utilizando el diálogo y técnicas de comunicación asertiva que generan motivación. Ofrece realimentación oportuna a sus colaboradores. Genera un adecuado clima laboral dentro de

		su equipo de trabajo y con las otras dependencias de la universidad con las cuales debe coordinar.
Negociación y manejo de conflictos		<p>Asume un rol de negociador en la búsqueda de soluciones a los conflictos interpersonales que se presentan entre el equipo de colaboradores de su oficina.</p> <p>Genera y mantiene adecuadas relaciones laborales a nivel interno y externo de su oficina.</p> <p>En las relaciones laborales priva el respeto, la libertad de expresión y la tolerancia ante las diferencias de criterio.</p> <p>Es capaz de resolver hacia lo interno de su oficina los conflictos que se presentan.</p>
Ética		Estructura su accionar laboral dentro de la base de valores y principios éticos.
Gestión administrativa		<p>Promueve la generación de políticas, lineamientos y acuerdos que faciliten la eficiencia y eficacia institucional.</p> <p>Garantiza la ejecución y cumplimiento de normas, procedimientos, lineamientos, acuerdos y planes de trabajo que regulan los procesos administrativos de manera actualizada, ágil y con calidad.</p> <p>Brinda asesoría en materia de procesos administrativos con el fin de lograr la optimización de recursos y procesos.</p> <p>Ejecuta procesos internos de autoevaluación en la oficina a su cargo, con el objetivo de actualizar los procesos y resultados, mejorando los niveles de eficiencia y eficacia.</p>

**JEFE OFICINA  
AREA ADMINISTRATIVA**

**NATURALEZA DEL PUESTO:**

Planificación, dirección, coordinación, control y supervisión de las actividades que se llevan a cabo en una oficina del área administrativa.

**FUNCIONES CLAVE:**

Planear, programar, coordinar, controlar y evaluar los procesos que se realizan en la dependencia a su cargo, de manera que contribuyan

efectivamente a que el proceso académico de la UNED se realice de manera oportuna, eficiente, efectiva y racional.

Generar propuestas orientadas a la actualización, renovación e innovación de los procesos que se realizan en la dependencia a su cargo.

Ejecutar actividades, proyectos o investigaciones que potencien el cumplimiento de los objetivos de la dependencia.

Programar opciones estratégicas de ejecución, para cumplir con las resoluciones del Consejo Universitario, el Consejo de Rectoría, los consejos de vicerrectoría y otros, en relación con el proceso de planificación y programación, brindando parámetros, indicadores y criterios cuantitativos y cualitativos para realizar un mejor planeamiento y evaluación de la Universidad.

Dar asesoría a las autoridades universitarias, en relación con la adquisición y aplicación factible de recursos que se requieren para atender las necesidades de la institución como apoyo a los procesos académicos, así como proponer políticas, normas y lineamientos en relación con la utilización de los mismos.

## **RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERISTICAS**

### **Responsabilidad:**

Es responsable porque los procesos administrativos que se generan en la oficina que tiene a cargo, cumplan con los niveles óptimos de oportunidad, calidad, eficacia y eficiencia, y porque cumplan con las normas de control interno, planes, metas y resultados que existen en nuestra Universidad. Asimismo, es responsable por generar políticas que mantengan un clima laboral agradable dentro de la dirección a cargo y promover la mejora institucional.

Debe velar por el cumplimiento de la normativa atinente, actividades, metas y resultados.

### **Supervisión recibida:**

Trabaja sujeto a lineamientos, normas, políticas, directrices e instrucciones de las autoridades superiores y planes del área a cargo, instituciones y planes de desarrollo de la educación superior costarricense. Debe rendir informes anuales de su gestión ante su superior inmediato, en relación al aporte realizado al cumplimiento de la ejecución de planes propuestos.

### **Supervisión ejercida:**

Debe dirigir el trabajo de otras personas, de manera que se construya un equipo de trabajo que contribuya a la mejora continua y estándares de calidad requeridos. Debe velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones de del personal a cargo, así como de salvaguardar los derechos laborales de ellos y ellas.

**Consecuencia del error:**

Los errores que se cometan afectan el cumplimiento del marco estratégico, deteriora la imagen institucional, afecta la eficiencia y eficacia organizacional y tener consecuencia directa en el erario público.

**Condiciones de trabajo:**

La actividad del puesto demanda trabajar generalmente en condiciones normales del país, desplazarse a las sedes universitarias, a otras instituciones públicas o privadas y trabajar bajo presión constante. Está sujeto a lo que establece el artículo 22 del Estatuto de Personal y al 143 del Código de Trabajo.

Debe aprobar los cursos de inducción, ética y control interno.

**Requisitos:**

**Formación Académica:**

Licenciatura o su equivalente en una carrera en áreas atinentes a las funciones realizadas.

**Requisito legal:**

Miembro activo del colegio profesional respectivo.

**Experiencia:**

- Tres años de experiencia en el liderazgo de procesos administrativos atinentes al puesto.
- Tres años de experiencia en la gestión del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

Ambas experiencias pueden ser simultáneas.

- Obtener al menos 10 puntos mediante el Sistema de “*Mérito en la Gestión Administrativa*”



### Competencias:

<b>COMPETENCIA</b>	<b>GRADO</b>	<b>COMPORTAMIENTOS</b>
Pensamiento estratégico		<p>Orienta el quehacer de la oficina hacia el aporte estratégico que se espera que brinde.</p> <p>Genera alianzas y vínculos estratégicos con otras instancias (internas y externas), que le permiten planificar acciones orientadas a la optimización de la gestión y prever posibles dificultades.</p>
Conocimiento institucional		<p>Refleja en las decisiones que toma y los resultados que obtiene, conocimiento y dominio de las características de la institución, y procesos específicos de su área de acción y se ajusta con facilidad a las modificaciones que en ellos se presentan.</p> <p>Prevé los acontecimientos que pueden impactar al proceso de trabajo y propone soluciones oportunas y coherentes.</p> <p>Facilita la articulación entre la dependencia a su cargo y otros sectores de la universidad.</p>
Planificación y seguimiento		<p>Define, con el equipo de trabajo, objetivos y metas para la oficina, los operacionaliza en planes de trabajo que incluyen mecanismos o indicadores de control.</p> <p>Da un seguimiento adecuado al cumplimiento del plan operativo definido para la oficina, generando acciones de mejora con base en el monitoreo de las acciones e indicadores definidos.</p>
Liderazgo		<p>Incorpora a los miembros del equipo de trabajo en el diseño de objetivos, metas y planes de seguimiento.</p> <p>Orienta al equipo de trabajo al cumplimiento de objetivos y metas de manera oportuna, utilizando el diálogo y técnicas de comunicación asertiva que generan motivación.</p> <p>Ofrece realimentación oportuna a sus colaboradores.</p> <p>Genera un adecuado clima laboral dentro</p>

		de su equipo de trabajo y con las otras dependencias de la universidad con las cuales debe coordinar.
Negociación y manejo de conflictos		Asume un rol de negociador en la búsqueda de soluciones a los conflictos interpersonales que se presentan entre el equipo de colaboradores de su oficina. Genera y mantiene adecuadas relaciones laborales a nivel interno y externo de su oficina. En las relaciones laborales priva el respeto, la libertad de expresión y la tolerancia ante las diferencias de criterio. Es capaz de resolver hacia lo interno de su oficina los conflictos que se presentan.
Ética		Estructura su accionar laboral dentro de la base de valores y principios éticos.
Gestión administrativa		Promueve la generación de políticas, lineamientos y acuerdos que faciliten la eficiencia y eficacia institucional. Garantiza la ejecución y cumplimiento de normas, procedimientos, lineamientos, acuerdos y planes de trabajo que regulan los procesos administrativos de manera actualizada, ágil y con calidad. Brinda asesoría en materia de procesos administrativos con el fin de lograr la optimización de recursos y procesos. Ejecuta procesos internos de autoevaluación en la oficina a su cargo, con el objetivo de actualizar los procesos y resultados, mejorando los niveles de eficiencia y eficacia.

## **GLOSARIO**

### ***Condiciones del puesto:***

Establece las situaciones de contexto al que está sometido el puesto.

### ***Consecuencia del error:***

Mide el impacto que tienen las decisiones del puesto en los procesos de trabajo.

### ***Equivalencia del título:***

La licenciatura podrá equivalerse con la maestría o especialidad, en aplicación análoga de lo que establece el artículo 90 del Estatuto de Personal. De aplicarse este criterio de equivalencia, el bachillerato deberá ser atinente al área de actividad del puesto; de igual forma, cuando aplica equivalencia, y de requerirse la licenciatura y maestría, la persona postulante deberá contar con un posgrado adicional.

***Formación académica:***

Grado académico mínimo que requiere el puesto.

***Funciones clave:***

Funciones esenciales que tiene el puesto.

***Mérito:***

Incremento en los talentos que genera una persona, a través de actividades que promueven su desarrollo en las distintas áreas laborales.

***Naturaleza del puesto:***

Ámbito de acción del puesto. Define el límite de competencia.

***Requisitos:***

Requerimientos mínimos que debe satisfacer la persona ocupante del puesto, y que definen la idoneidad en el mismo.

***Requisito legal:***

Facultad que otorga el colegio respectivo para el ejercicio de la profesión.

***Responsabilidad***

Es el cumplimiento que se espera del puesto en las áreas de supervisión e impacto.

***Supervisión recibida:***

Define el ámbito de independencia que tiene el puesto.

***Supervisión ejercida***

Es la forma de liderazgo que se espera del puesto.

## MÉRITO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Definición:** se refiere a la manifestación a través de evidencias, del cumplimiento de acciones que fortalecen o amplían los talentos que una persona posee.

- a. Perfeccionamiento y actualización en el área: participación en pasantías, talleres, cursos, seminarios.
- b. Generación de propuestas de impacto: haber presentado ante las instancias respectivas, propuestas que promuevan el desarrollo de un proceso de trabajo, cuyos resultados estén debidamente documentados.
- c. Formación adicional: haber obtenido títulos adicionales a los requisitos del puesto, en áreas atinentes al proceso de trabajo.
- d. Certificaciones de especializaciones realizadas en áreas consideradas como atinentes al puesto.
- e. Experiencia como consultor en el área o áreas atinentes.

### VALORACION DEL MÉRITO

TIPO DE MÉRITO	VALORACION
Perfeccionamiento y actualización	2 puntos por cada seminario atinente al puesto cuya duración sea superior a 20 horas
Propuestas de impacto	10 puntos por cada propuesta aprobada e implementada.
Formación adicional	10 puntos por cada título adicional atinente al proceso de trabajo
Especializaciones	10 puntos por cada especialización realizada y debidamente certificada.
Consultoría	5 puntos por cada

	consultoría realizada, atinente al puesto.
--	-----------------------------------------------

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO VII, inciso 3)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. **El oficio PV-M-2020-238 / DSV-290-2020 del 14 de agosto del 2020 (REF. CU-769-2020), suscrito por la señora Epsy Alejandra Campbell Barr, Primera Vicepresidenta de la República, y el señor Marvin Rodríguez Cordero, Segundo Vicepresidente de la República, en el que indican que ante el intenso cambio social, económico y político, incrementados por los efectos de la pandemia causada por el COVID-19, el Gobierno de la República ha ampliado los procesos de escucha, propuesta y dialogo. Por tal motivo, solicita el aporte de la Universidad encauzado en los siguientes ejes:**
  1. **Finanzas públicas y Acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI),**
  2. **Reactivación Económica, y**
  3. **Creación y Protección de Empleos.**
2. **Se incluye este punto como urgente porque no hacerlo ahora, significa que la UNED no atendió el llamado que hace el Gobierno para que la sociedad civil, plantee propuestas que ayuden a atender las diferentes crisis por las que atraviesa el país en la actualidad. No atender esta solicitud impide cumplir con algunas de las funciones que se esperan de la Universidad en nuestra sociedad.**

#### **SE ACUERDA:**

1. **Solicitar prórroga al 15 de setiembre del 2020, para enviar las propuestas de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), relacionadas con los tres ejes consultados.**
2. **Integrar una comisión especial, conformada por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho; Rosberly Rojas Campos, quien coordina; José Fulvio Sandoval Vásquez; Federico Quesada Chaves y Luis Paulino Vargas Solís, con el fin de que a más**

tardar el 9 de setiembre del 2020, presenten al Consejo Universitario una propuesta de respuesta a la consulta planteada por la Primera y Segunda Vicepresidencias de la República.

3. Solicitar al señor rector que convoque a la reunión de la comisión integrada en el punto anterior.

**ACUERDO FIRME**

**Amss\*\***