

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 4870

CELEBRADA EL MARTES 23 DE MARZO DE 2004
APROBADA EN LA SESIÓN 4878 DEL MARTES 27 DE ABRIL DE 2004



ARTÍCULO	TABLA DE CONTENIDO	PÁGINA
1. <u>APROBACIÓN DE ACTA</u> . Sesión N.º 4865		2
2. <u>INFORMES DE DIRECCIÓN</u>		3
3. <u>INFORMES DEL RECTOR</u>		4
4. <u>GASTOS DE VIAJE</u> . Ratificación de solicitudes		12
5. <u>ADMISIÓN</u> . Aprobación de políticas"		14
6. <u>ESTATUTO ORGÁNICO</u> . Propuesta de modificación al artículo 136.....		23
7. <u>AGENDA</u> . Modificación.		31
8. <u>RECURSOS HUMANOS</u> . Funcionarios de esa oficina exponen ante el plenario algunos aspectos relativos a la licitación restringida 53-2002.		

Acta de la sesión **N.º 4870**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día martes veintitrés de marzo de 2004.

Asisten los siguientes miembros: Dr. Víctor M. Sánchez Corrales, Área de Artes y Letras, Director; Dr. Gabriel Macaya Trejos, Rector; Dr. Claudio Soto Vargas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Manuel Zeledón Grau, Área de Ingeniería; M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, Área de la Salud; M.Sc. Margarita Meseguer Quesada, Área de Sedes Regionales; Lic. Marlon Morales Chaves, Sector Administrativo; Srta. Cindy Torres Quirós, Sr. Miguel Á. Guillén, Sector Estudiantil, y M.Sc. Óscar Mena Redondo, Representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y dos minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén Salazar, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi.

Ausente con excusa la Dra. Olimpia López Avendaño.

ARTÍCULO 1

El señor Director del Consejo Universitario somete a conocimiento del plenario, para su aprobación el acta de la sesión N.º 4865.

En discusión el acta de la sesión N.º 4865.

Se producen algunos comentarios sobre correcciones de forma que los miembros del Consejo Universitario aportan para su incorporación en el documento final.

El señor Director somete a votación el acta de la sesión N.º 4865, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi y Dr. Víctor Sánchez.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario APRUEBA el acta de la sesión N.º 4865, con modificaciones de forma.

ARTÍCULO 2

Informes de Dirección

a- Representante del Área de Ingeniería ante la Comisión de Régimen Académico.

El señor Director recuerda al plenario que, en un momento, el Consejo Universitario pretendió nombrar al representante del Área de Ingeniería ante la Comisión de Régimen Académico, y como se presentó solamente un candidato, se solicitó al señor Decano que ampliara la terna.

Lo mismo ocurrió en el Área de Ciencias Agroalimentarias y ante una inquietud de por qué no se había procedido a enviar ninguna terna, en ese momento se señaló que se habían enviado sendas comunicaciones y, aun así, el Área de Agroalimentarias sigue sin atender la solicitud del Consejo Universitario, e inclusive se envió un segundo oficio, y recientemente se envió un tercer oficio;

esto, con el propósito de evitar repercusiones en Régimen Académico.

En cuanto al caso de Ingeniería, el Decano informa que a pesar los esfuerzos realizados, no logró que se inscribieran más personas dispuestas a colaborar, en consecuencia y si el Consejo Universitario considera válida la justificación, solicita que se considere el nombre del ingeniero Emilio Alpízar Villegas, nominado en el oficio I-878-11-03, como segundo representante ante el Área de Ingeniería ante la Comisión de Régimen Académico.

b- Foro “La pertinencia del sistema de admisión de la Universidad de Costa Rica”.

El señor Director invita a los miembros del plenario a participar en el foro por realizarse el jueves 25 de marzo a las 3:00 p. m. en el Auditorio “Abelardo Bonilla”, sobre el tema “*La pertinencia del sistema de admisión de la Universidad de Costa Rica*”, con la participación de M.Sc. Alejandrina Mata, el Dr. Domingo Campos y el Br. Freddy Gamboa Villanea (estudiante y ex miembro del Consejo Universitario), y su persona como moderador.

c- Comentario del periodista Rolando Angulo Zeledón sobre la publicación del Consejo Universitario en relación con el atentado terrorista del 11 de marzo de 2004.

Comunica al plenario que Radio Periódicos “Rolando Angulo” se refirió al comunicado del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica que a la letra dice:

“Debemos destacar el pronunciamiento del Consejo Universitario del miércoles 17 de marzo, que establece como un valor incuestionable el derecho de todas las personas a vivir en paz. Creemos

que es el principio universal que todos debemos defender.

El acuerdo establece la condena a:

“Todo acto que atente contra la vida, y hace un llamado por la tolerancia y la paz a la comunidad nacional e internacional.”

Hace un llamado “a las instituciones educativas a promover una cultura de paz y de resolución alternativa de conflictos que fomente entre las naciones el respeto a las diferencias de toda índole.”

Para nosotros éste acuerdo debería distribuirse entre todos los ciudadanos, porque es la esencia misma del derecho a la paz”.

Luego, el señor Director agrega que personalmente enviará el comunicado del Consejo Universitario a algunas universidades y colegas españoles, para que se informen sobre la solidaridad costarricense.

d- Fechas de graduación II-2003.

El señor Director informa que las fechas de graduación se llevarán a cabo del 29 de marzo al 2 de abril en el Auditorio “Alberto Brenes Córdoba” y en las sedes regionales del 15 al 16 de abril.

Hará circular el documento respectivo para que los miembros del Consejo Universitario definan su participación.

Finalmente solicita a los miembros del plenario que participen en la graduación de mayor pertinencia; preferiblemente que no asistan más de dos miembros a una misma graduación, debido a que le hicieron saber que el espacio de que se disponen es pequeño.

****A las ocho horas y cuarenta minutos, ingresa en la sala de sesiones el Dr. Gabriel Macaya.****

ARTÍCULO 3

Informes de Rectoría**a- Sedes regionales de la Universidad de Costa Rica.**

El señor Rector informa que se trató de una reunión para celebrar la apertura de una nueva opción académica en la Sede de Guanacaste, específicamente la carrera de Ingeniería Eléctrica y, además, la celebración fue objeto de actualización respecto de la oferta académica en la Sede de Guanacaste. Se celebró la apertura de los Consultorios Jurídicos en virtud de la extensión de la carrera de Derecho, y la apertura de la Licenciatura en Gestión de Turismo, como continuación del bachillerato en Ecoturismo, y la apertura de un programa en Primeros Auxilios Básicos, con la cooperación de la Sede de la Cruz Roja en Liberia.

Además, el Consejo de Rectoría se reunió posteriormente con el Consejo de Sede para recibir un informe de gestión.

Agrega que todos los vicerrectores, vicerrectoras y su persona, se mostraron muy satisfechos por los avances, por el desarrollo de la Sede, y por la forma en que están enfrentando los diversos programas.

Estima que se observa una sede regional que ha ampliado su oferta de grado y posgrado y que realmente muestra un desarrollo impresionante, con un aumento permanente de la matrícula de primer ingreso; hay en consecuencia, un aumento de la matrícula total. Ello es un ejemplo del desarrollo y del perfeccionamiento que están teniendo las sedes regionales de la Universidad de Costa Rica.

Tal y como citó en el discurso en esa oportunidad: *“cuando uno celebra un avance en una sede regional, está celebrando el conjunto de esfuerzos que están haciendo las sedes regionales.”*

Agrega que le quedan pendientes de atender algunas actividades con sedes regionales, la más próxima se llevará a cabo el 16 de abril, y consiste en la inauguración de las nuevas residencias estudiantiles en la Sede de Puntarenas. Estima que ahí se da un proceso interesante.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ expresa su gran satisfacción por el crecimiento cualitativo y, en consecuencia, cuantitativo, de la Sede Regional de la Universidad de Costa Rica en Guanacaste.

Agrega que en una conversación con la Directora en Tecnologías Médicas, compartían la inquietud de la conveniencia de que ellos trascendieran el trabajo que se da en la sede “Rodrigo Facio”, opinión que le complace grandemente.

Estima que sería oportuno, en virtud de la ubicación que tiene esa sede regional, que se valorara, inclusive, la posibilidad de trascender las fronteras, con el propósito de que contribuya al desarrollo de la parte sur de Nicaragua. Debido a que en la medida en que Costa Rica, contribuya en el desarrollo de sus vecinos, va a compartir aún más con ellos.

En ese sentido, sería importante valorar la posibilidad, en el marco del CSUCA, qué esfera de acción se podría tener y cómo podría proyectarse la sede con respecto a la parte sur, como por ejemplo Rivas y regiones aledañas.

EL M.Sc. ÓSCAR MENA indica que le llama poderosamente la atención cómo la Universidad de Costa Rica está cambiando algunas estructuras muy conservadoras. El presente es un reto muy importante, beneficioso para el país y la región, por lo que se une a lo exteriorizado por el Dr. Víctor Sánchez, sobre todo en que esas bases estén bien cimentadas y que el programa, como tal, siga hacia delante. Lo

deseable sería que fluya hacia todas las otras regiones.

Añade que el Dr. Sánchez citaba un aspecto importante, y es que se podrían trasladar los hermanos nicaragüenses a Costa Rica a estudiar. La zona sur que está muy empobrecida, por lo que la Universidad de Costa Rica podría intentar ese tipo de acciones en esa zona.

Agrega que conviene resaltar que la Universidad está asumiendo un papel más protagónico en términos de carreras. A lo interno de la sede Rodrigo Facio, aquello que se veía como una especie de egoísmo, ya se está abriendo hacia las sedes y por consiguiente al fortalecimiento de estas.

Así las cosas, espera que esta zona tenga la apertura necesaria para que estos esfuerzos se puedan concatenar.

El DR. GABRIEL MACAYA aclara que la Sede de Guanacaste asume la carrera de Ingeniería Eléctrica con los recursos de que dispone, y con un reordenamiento y reasignación de esos recursos y por supuesto, con la colaboración de la Escuela de Ingeniería Eléctrica de la Sede Central.

Manifiesta que a este tipo de acciones es a lo que se ha referido hace muchos años, con respecto al accionar de las sedes. Es decir, el crecimiento y la diversificación de las sedes deben estar precedidas de un análisis muy cuidadoso, de cuál es la oferta que tiene la sede y cómo esa oferta se puede reorientarse, utilizando de la mejor manera los recursos.

Agrega que este es un excelente ejemplo de cómo ese tipo de cosas se pueden hacer. Otro ejemplo en la misma área se da en la Sede de Occidente, con la carrera de Ingeniería Industrial. En las sedes se está hablando de la posibilidad de una oferta llamada “el tronco común de las ingenierías”, que consiste en dos años de

ingenierías, que podría ofrecerse en las sedes, como un mecanismo de tramo de carrera para continuar en la sede “Rodrigo Facio”. Ese tronco común no cubre todas las opciones de las ingenierías, por razones de especialidad de formación, como por ejemplo, no cubriría Computación Informática ni Arquitectura, pero la mayoría de las otras carreras sí las incluye.

Añade que existe una preocupación muy grande por lo que está ocurriendo en la zona sur; allí la situación es muy compleja, puesto que, dentro de la tradición universitaria, parte de esa zona debería ser cubierta por la Universidad Nacional (UNA); sin embargo, la UNA ha diversificado su oferta regional de una manera no muy orgánica, por ejemplo, abriendo una sede en Nicoya, llamada la sede Chorotega, que actualmente está en un período de crisis bastante importante.

Opina que es muy interesante ver como el convenio Inter-sedes, en el caso de la Sede de Chorotega funcionó. Hay una cantidad importante de cursos dados por profesores de la Sede Regional de Guanacaste de la Universidad de Costa Rica, para la sede de Liberia. Utilizan las instalaciones, aulas y laboratorios. De modo que cabe hacerse la pregunta de si era racional construir una sede de novo, como lo está haciendo la UNA, y no haber utilizado el convenio Intersedes.

Expresa que es de su conocimiento que la UNA está tratando de coordinar una oferta interuniversitaria, con el Instituto Tecnológico de Costa Rica (Cartago), a partir de la sede de Pérez Zeledón. La Universidad de Costa Rica está trabajando desde hace seis meses en un estudio de factibilidad de una posible desconcentración hacia la región del Pacífico Central. Esto es muy difícil y complejo ya que la demanda no es muy grande en número, pero sí es muy fuerte en presión comunal y política.

Espera que, a lo largo del presente año, los grupos técnicos que están

trabajando ese asunto, puedan tener una solución. Hay ofertas ya claramente formalizadas de donación de terrenos para que la Universidad abra un recinto en Parrita.

Opina que se está dando una posibilidad interesante; debería ser una sede interuniversitaria y no una sede de la Universidad de Costa Rica, y no seguir el ejemplo de las otras instituciones hasta el momento. Esto, porque estima que esa es la manera en que se deben abrir y funcionar las sedes.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER estima que en este caso, los esfuerzos de desconcentración de carreras no se hubieran dado si las unidades académicas de la Sede "Rodrigo Facio" no estuvieran conscientes de su importancia.

Es del criterio de que hay decanos y directores que están muy conscientes de ello y, por supuesto, también corresponde al fruto de esfuerzos dados por directores de sedes, específicamente del Sr. Jorge Moya, como Director de la Sede de Guanacaste, quien ha hecho un trabajo previo de invitar a los Decanos para que observen las facilidades, la infraestructura, y el potencial de la sede, para que puedan extender sus actividades hacia esa zona.

Agrega que ha sido un esfuerzo conjunto, donde hay que reconocerle al Lic. Jorge Moya su gran esfuerzo de motivación, ya que muchos de los directores y decanos no conocían siquiera una sede de la Universidad de Costa Rica, antes de este proceso. Actualmente, existen muchos directores y decanos interesados porque han visto que ahí está el potencial para crecer.

Seguidamente se da un intercambio de opiniones entre los miembros del plenario sobre asuntos acaecidos en la sesión de la Asamblea Colegiada

Representativa, llevada a cabo el lunes 22 de marzo.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ responde a una consulta hecha fuera de actas por el M.Sc. Óscar Mena, e indica que respecto al primer punto, hay que conocer bien el foco emisor. Cuando se conoce se comprenden las emisiones.

Seguidamente, estima que las palabras de don José Joaquín Chacón fueron muy claras, por esa razón si bien le había solicitado al señor Rector la oportunidad de aclarar, las palabras del Ing. Chacón hablaban por sí. El Consejo Universitario cumplió, hizo bien la tarea. Personalmente, estima que es mejor que lo dijera alguien fuera del Consejo Universitario que una persona del mismo órgano.

Aclara que esa persona no sabía realmente lo que se estaba dando en ese momento, que había por un lado una información de qué resoluciones había ejecutado el Consejo Universitario, de conformidad con su competencia estatutaria y cuáles le correspondía resolver a la Asamblea Colegiada. En ese sentido, están muy claros los documentos distribuidos; por lo tanto da la razón al M.Sc. Óscar Mena, y no a la señora participante, cuando nos atribuyó no haber realizado la tarea.

En su criterio, pareciera que en muchos casos no se comprendió que la propuesta era una participación de esa comisión de cómo contribuir en cuanto al procedimiento de acercarse a las resoluciones, formalmente hablando.

En términos generales, estima que se dio un paso importante para que la Asamblea Colegiada tuviera una orientación para analizar el asunto a fondo.

EL DR. GABRIEL MACAYA manifiesta que en la Asamblea Colegiada hay

situaciones en las que solo se puede perder, y la descrita era una de ellas, no hay manera de ganar.

Seguidamente, describe los diferentes escenarios que se pudieron desarrollar en la Asamblea.

En primer lugar, que el Consejo Universitario hubiera elaborado las propuestas trasladadas; en ese caso, se perjudicaría al Consejo Universitario, porque no lo hizo. Lesionarían al Rector, porque propone un mecanismo que salga del seno de la Asamblea Colegiada. Hubieran lacerado al Rector si este hubiera llegado a imponer el mecanismo de discusión de las propuestas. ¿Qué sucedería si el Rector en uso de sus atribuciones, dijera: “bueno, el calendario es el siguiente, la primera ponencia que se discute es la siguiente.”? En ese caso, el ponente se molestaría y daría un discurso lleno de apreciaciones del por qué su ponencia va de décima y no de primera.

Indica claramente que la propuesta de los decanos nace de una inducción y de un trabajo con los decanos, justamente consultándoles qué consideran que se puede hacer. Esto, porque los decanos tienen legitimidad institucional, no es un grupo que se conforma ad hoc. Desde ese punto de vista, consideró que la propuesta era la apropiada. Sin embargo, cualquiera de los cuatro escenarios llevaba a una discusión.

Agrega que lo que sí resulta un poco incómodo es el hecho de que el Reglamento es muy inflexible, y que una vez presentada la moción, tiene que discutirse. La moción en discusión se presentó en el minuto 0 de la discusión general, y eso fue lo que llevó a buscar ese otro mecanismo, un poco ad hoc, que se construyó en la mesa de la Presidencia, para poder de esa forma tener una discusión sobre el tema, pero el Reglamento de la Asamblea Colegiada encasilla en exceso el proceso.

Expresa que como el plenario pudo observar, también se dio otro asunto que le parece muy interesante. De nuevo vuelve a surgir, por medio de don José Joaquín, la pregunta de por qué no hay foro.

De esta manera los dos foros que se han llevado a cabo, son foros que ha inducido la Rectoría, y así se puede observar en las actas, que los foros son, en primer lugar, iniciativa de los asambleístas, vía sus unidades académicas. Personalmente, espera que eso ocurra con mayor frecuencia. Pero todos los llamados a foro que el Rector ha hecho nunca han dado fruto.

Manifiesta que el señor José Joaquín Chacón se comprometió en público, durante la Asamblea, a que él lo iba a hacer. Bueno, personalmente le gustaría ver esa propuesta, porque no consiste solamente en hacer la propuesta, implica presentar un documento, el cual tiene que ser sometido, de previo, a la consideración de los asambleístas, de modo que es un proceso interesante.

Es necesario observar si en esas circunstancias se rompe ese círculo vicioso, que no ha sido posible romper.

EL DR. CLAUDIO SOTO pregunta si un miembro de la Asamblea puede preguntar cualquier otra cosa que no esté incluida en la agenda. Tal y como se dio en la pasada Asamblea Colegiada Representativa, en la que Dr. Víctor Sánchez tuvo que dar una explicación a un asambleísta sobre un asunto que está siendo conocido por la Comisión de Estatuto Orgánico.

Luego señala que es importante hacerles ver a los compañeros universitarios el desgaste que implica llevar a cabo la segunda parte de la Asamblea Colegiada Representativa, si había oportunidad de concluir los puntos de agenda.

Agrega, en cuanto a romper el quórum, que cómo es posible que no se pueda dedicar a la Institución, después de más de un año, tres horas, para liquidar una agenda, con el costo que implica tener que convocar a la segunda parte, la cual –sospecha–, que no tendrá quórum.

El DR. GABRIEL MACAYA le aclara al Dr. Claudio Soto que la tónica siempre esa ha sido, se vota la prolongación de la Asamblea Colegiada, se gana por mayoría simple y, evidentemente, los que no estuvieron de acuerdo con la ampliación del tiempo, se retiran y rompen el quórum en poco tiempo. Aunque se podría pensar que si los que votaron a favor permanecen en el lugar, no se debería romper el quórum, pero sí se da el caso.

Agrega que siempre es muy delicado el equilibrio entre permitir o censurar una pregunta. Todos saben cuán complicado puede ser una situación de ese tipo.

Aclara que, el Reglamento dice que las dos sesiones deben estar separadas de quince días naturales; esto significa que la siguiente Asamblea Colegiada Representativa debería llevarse a cabo el 19 de abril, y para esa fecha, no hay posibilidad de organizarla, porque no hay auditorio disponible para albergar a los participantes. Por lo tanto, ante esa circunstancia, que es real, prefirió pasarla para el lunes después de Semana Santa, lo que garantiza mayor asistencia, que la que se obtendría si se hiciera el viernes antes de Semana Santa, por la tarde.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN estima que la intervención de la Dra. Olimpia López en la Asamblea Colegiada Representativa realmente ordenó la discusión; dio las explicaciones del caso a los asambleístas y borró de la discusión el asunto de si Consejo Universitario había o no procedido correctamente. Es conveniente

agradecérselo porque fue muy oportuna su intervención.

Considera que el problema de los quince días es un asunto meramente reglamentario, que está en manos del Consejo Universitario corregir, por lo que insta al señor Director del Consejo Universitario para que realice el pase correspondiente, a fin de que ese asunto se revise. Esto, porque ya se está viviendo un caso en el que dicha normativa resulta inconveniente. Debe haber cierto margen; considera que la inflexibilidad total no es necesaria. Debe existir cierto margen para que la Rectoría haga la convocatoria en una fecha conveniente, siempre y cuando se respete el espíritu de que sea en el menor plazo posible, o poco después de la Asamblea anterior.

El DR. GABRIEL MACAYA señala que existe un problema; las modificaciones al Reglamento de la Asamblea Colegiada Representativa las debe realizar la Asamblea Colegiada Representativa y no el Consejo Universitario. El plenario puede presentar una propuesta, pero quien aprueba la modificación es la Asamblea Colegiada.

Agrega que es necesario tomar en cuenta que siempre ha habido una gran renuencia a entrar a discutir el Reglamento de la Asamblea Colegiada Representativa, porque se podría abrir una caja de Pandora.

Manifiesta que el Dr. Manuel Zeledón tiene razón en cuanto a que las cosas se deben hacer con extremo cuidado, y desde ese punto de vista acepta una crítica que se hace personalmente, porque siempre, al aprobar el acta, se debería hacer un comentario sobre asuntos pendientes de esa acta y en la sesión de la Asamblea Colegiada recién pasada personalmente debió hacer un comentario sobre esos asuntos pendientes.

Añade que su actuación cayó por el peso de la costumbre, pues la aprobación de las actas es independiente de los mecanismos de control de acuerdos, tal y como se da en el Consejo Universitario. Este asunto debe llamar a reflexión para que se ponga en agenda los asuntos pendientes de la sesión anterior.

Manifiesta que muy pocos días después de la convocatoria a la segunda parte de la Asamblea Colegiada, estará listo el informe de los decanos, por lo que probablemente se llevarán a cabo dos asambleas, separadas por un plazo de una o dos semanas.

Especifica que, de darse esta segunda asamblea, cumpliría la meta que se propuso de dejar acordado el procedimiento de discusión de los acuerdos del Consejo Universitario en Asamblea Colegiada Representativa, y esa sería, probablemente, su última sesión, como Rector de la Universidad de Costa Rica.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER señala que la Asamblea Colegiada Representativa es un mecanismo interesante. Es necesario observar la gran cantidad de personas nuevas que participaron en la Asamblea Colegiada Representativa, y si sumado a ello se toma en cuenta la gente que no estudia los documentos que se distribuyen con anticipación y que no conocen el mecanismo de la Asamblea, se puede esperar cualquier cosa.

Expresa que desconoce hasta qué punto se podría tratar de hacer una inducción para las personas que se integran a la Asamblea Colegiada Representativa, la cual podría darse por medios electrónicos, haciendo hincapié en el mecanismo utilizado.

Señala que le gustaría revisar la normativa relacionada con las abstenciones. Personalmente justifica abstenciones al

votar si la persona no acudió a la sesión pasada, y se está aprobando el acta de esa sesión, aunque no existe ninguna limitante para aprobarla sin haber estado presente. Pero como justificar una abstención si lo que se está votando es que se continúe o no sesionando tiempo extra, para analizar los asuntos pendientes, tomando en cuenta que se trata de profesores universitarios. Agrega que le causó sorpresa observar como personas participantes se abstuvieron de votar si se continuaba con la sesión; esto, porque el número de abstenciones fue considerable.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ agradece a la M.Sc. Margarita Meseguer su observación, y agrega que enviará una nota al Tribunal Electoral Universitario, para que consideren la posibilidad de llevar a cabo esa inducción.

EL DR. GABRIEL MACAYA señala que respecto a la propuesta del Dr. Manuel Zeledón, hay un artículo en el Estatuto Orgánico respecto al procedimiento que se debería seguir, el cual no lo tiene muy claro, porque se refiere a las modificaciones al Estatuto Orgánico que tocan a la Asamblea Colegiada Representativa, no se refiere al Reglamento de la Asamblea, propiamente dicho.

Seguidamente, da lectura al artículo 21 del Estatuto Orgánico, que a letra dice: *“Las reformas al presente reglamento son de la Asamblea Colegiada Representativa”* o sea, que aún las modificaciones del Reglamento de la Asamblea son prerrogativa de la Asamblea misma.

Puntualiza que la Asamblea, la propia codificación del Reglamento, procura justamente evitar situaciones de caos mencionadas en el plenario, y es parte de ese carácter restrictivo que tiene el Reglamento.

Complementa al señalar que en todas sus participaciones en la Asamblea Colegiada Representativa, ya sea como asambleísta o como Rector, nunca ha observado una situación de caos; sin embargo, estima que es interesante sugerir respetuosamente a los miembros de Consejo Universitario leer el discurso que dictó el Sr. Claudio Gutiérrez en la celebración de los veinticinco años de la Asamblea Colegiada Representativa, en 1997, donde se invitó a varios actores ligados a la desaparición de la Asamblea Universitaria como órgano único y a su división en dos órganos: la Asamblea Plebiscitaria y la Asamblea Colegiada Representativa.

Expresa que en esa ocasión se dieron intervenciones muy esclarecedoras; sobre todo que el Sr. Claudio Gutiérrez, le manifestó personalmente que él siempre se opuso a la desaparición de la Asamblea como órgano máximo universitario deliberativo, y sostenía que aún con 2.500 personas es posible encontrar mecanismos parlamentarios que permitan el manejo de una asamblea de 2.500 y justamente en ese momento, mencionó que, además, con los medios electrónicos modernos, se podría tener un mecanismo de consulta.

De esta manera, opina que es muy interesante conocer que de un primer análisis que se hizo del Estatuto Orgánico actual, no hay, en el momento presente, ningún impedimento para que se pudiera usar la Asamblea Universitaria por medios no presenciales. Presenta la opción como un reto que le correspondería a la nueva administración definirlo.

Puntualiza que aparentemente, en el presente momento no hay impedimento para que se consulte, vía internet a la comunidad universitaria, sobre asuntos tocantes a Asamblea Plebiscitaria, y eso abriría un espacio de discusión inédito hasta el momento.

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario, atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establecen el Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos (Art. 34), y el Reglamento de Asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, conoce las siguientes solicitudes de apoyo financiero: Mario Arias Salguero, Silvia Salgado González, Renán Agüero Alvarado y Giselle Alvarado Retana.

EL DR. CLAUDIO SOTO hace del conocimiento del plenario las solicitudes de José Manuel Salas Calvo, Ana Isabel González Cordero y Olga María Solano Soto, aprobadas ad referendum, y seguidamente expone la justificación de las nuevas solicitudes de apoyo financiero.

El señor Director somete a votación secreta levantar el requisito al Sr. Mario Arias Salguero, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Se levanta el requisito.

Seguidamente somete a votación secreta levantar el requisito a la Sra. Silvia Salgado González, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Se levanta el requisito.

Inmediatamente somete a votación ratificar las solicitudes de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, ACUERDA RATIFICAR las siguientes solicitudes.

Nombre del funcionario(a) Unidad Académica o administrativa	Puesto o categoría en Régimen Académico	Ciudad y país destino	Fecha	Actividad en la que participará	Presupuesto ordinario de la Universidad	Otros Aportes
Salas Calvo, José Manuel (1) Escuela de Psicología	Asociado	Tegucigalpa, Honduras	21 al 24 de marzo	Reunión Ordinaria Comisión Centroamericana de Universidades para la enseñanza de la temática de desastres Asistirá en representación de la Institución ya que integra el Programa Institucional de Gestión de Riesgo y Reducción de Desastres	\$935,50 Pasaje, viáticos y gastos de salida	
González Cordero, Ana Isabel (1) Oficina de Servicios Generales	Profesional 4	Tegucigalpa, Honduras	21 al 24 de marzo	Reunión Ordinaria Comisión Centroamericana de Universidades para la enseñanza de la temática de desastres Asistirá en representación de la Institución ya que integra el Programa Institucional de Gestión de Riesgo y Reducción de Desastres	\$892,50 Pasaje y viáticos	
Solano Soto, Olga María Escuela de Enfermería (1)	Asociado	San Salvador, El Salvador	22 al 25 de marzo	Reunión de Trabajo de Grupo de Profesionales de Enfermería de Centroamérica y el Caribe Asistirá en calidad de representante oficial del grupo de profesionales de enfermería de Costa Rica	\$500 Viáticos	\$587 Pasaje Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de El Salvador

Arias Salguero, Mario Escuela de Geología	Invitado II Año (2)	Antigua, Guatemala	26 al 31 de marzo	Reunión Anual del Proyecto CARA (3) Planeamiento para actividades y presupuesto generado del último año		\$1.170 Pasaje y viáticos Fondo Restringido 04 Proyecto CARA
Salgado González, Silvia Escuela de Antropología y Sociología	Interina Licenciada (2)	Montreal, Canadá	30 de marzo al 05 de abril	Reunión Anual de la Sociedad Americana de Arqueología Presentará dos ponencias sobre las relaciones del Noroeste de Costa Rica y el Pacífico de Nicaragua con Mesoamérica durante el período Posclásico	\$500 Viáticos	\$1.350 Pasaje y viáticos Aporte personal
Agüero Alvarado, Renán Facultad de Ciencias Agroalimentarias	Decano	Guatemala, Guatemala	01 al 03 de abril	Reunión de la Junta Directiva de la Asociación Centroamericana de la Educación Agrícola Superior (ACEAS) Asiste en calidad de miembro de la Junta Directiva. Se analizarán aspectos referentes a la acreditación de carreras agroalimentarias y la capacitación por internet	\$500 Pasaje, viáticos y gastos de salida	
Alvarado Retana, Giselle Centro de Investigaciones Agronómicas	Profesional 3	Vancouver, Canadá	15 al 22 de abril	Workshop: Specialty Mushroom Cultivation Su participación es importante para el Programa de Agricultura Orgánica, al cual pertenece e I Proyecto Hongos Comestibles	\$500 Complemento de viáticos	\$1.000 Viáticos CONICIT \$145 Complemento de viáticos y gastos de salida Aporte personal

- (1) Ad-referéndum
- (2) De conformidad con el artículo 10, se levanta el requisito estipulado en el inciso a) del artículo 9), ambos del Reglamento para la Asignación de Recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, pues su nombramiento es interino.
- (3) Red Centroamericana para el Manejo del Recurso Hídrico.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

El Consejo Universitario continúa con el análisis del dictamen CPA-DIC-04-7, iniciado en la sesión 4868, artículo 7, en torno a la "Política específica sobre admisión".

EL DR. CLAUDIO SOTO le aclara al Dr. Manuel Zeledón que, en ningún momento, la Comisión de Política Académica pensó en la posibilidad de proponer diversas pruebas de admisión. Eso sería inaceptable, debe ser una sola prueba.

Expresa que la política tiene que estar orientada a estimular y contribuir con los

muchachos talentosos, en otras regiones del país, y con situaciones socioeconómicas que ameriten el apoyo institucional, que podría darse por medio de proyectos de investigación, acción social u otros, pero en ningún momento se pretende proponer un ingreso diferenciado utilizando diversas pruebas.

Puntualiza que, al discutir el dictamen en la primera ocasión, el Dr. Víctor Sánchez solicitó que en la política se incluyera algo que garantice el principio de equidad, el cual se menciona en el análisis, pero en una sesión de trabajo se puede incluir en la política.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ plantea una pregunta al señor Rector, y le indica que la respuesta queda a su total discreción. En la segunda parte del primer acuerdo dice:

“ (...) La Universidad realizará acciones que permitan el ingreso de estudiantes con talento, provenientes de distintas regiones del país y de diversa situación socioeconómica.”, a lo cual le pregunta, si él visualiza algún caso.

EL DR. GABRIEL MACAYA señala que, por lo delicado del asunto, no le gustaría hacer ningún comentario antes de que el asunto esté bien consolidado. Pero señala que existe una comisión que trabaja en busca de un posible mecanismo, el cual estiman que es jurídicamente robusto y podría implicar un cambio; actualmente se está simulando el efecto que podría tener ese mecanismo.

Respecto al punto dos del acuerdo, ya el plan de trabajo y el cronograma están listos; estos serán presentados antes del 31 de marzo, fecha que se había establecido con anticipación, por lo que interpreta del acuerdo que la presentación de ese informe, una vez listo, antes de ser una presentación de documento escrito, debería ser una

presentación oral en una sesión del Consejo Universitario.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN solicita al señor Rector que le precise si esa comisión está diseñando un mecanismo de ingreso o un mecanismo de apoyo.

EL DR. GABRIEL MACAYA le pregunta al Dr. Zeledón a cuál comisión se refiere, porque existen dos comisiones; una comisión nombrada en virtud del acuerdo tres, artículo 1, de la sesión extraordinaria 4836, la cual está preparando un cronograma de trabajo en virtud de lo acordado en esa sesión, es decir: *“en virtud de los estudios realizados a la fecha por las diferentes instancias (...), que se realice un cronograma y un plan de trabajo para una revisión y replanteamiento integral oportuno y eficaz de los mecanismos vigentes para la admisión e ingreso a carrera.”*

Añade que eso fue lo que ordenó el Consejo Universitario y eso es lo que está haciendo esa comisión, la cual tiene como plazo de entrega del informe el 31 de marzo del presente año.

Aclara que la comisión tiene como plazo el 31 de marzo para presentar el plan de trabajo, la priorización y el cronograma de acciones. El plazo no es para presentar resultados; esto tiene que estar muy claro, porque no hubiera sido posible, dada la complejidad del tema.

Luego, agrega que como una iniciativa totalmente aparte, en virtud de discusiones que ha tenido el plenario en los dos últimos años, se está viendo qué mecanismos se podrían realizar que permitan el ingreso de estudiantes con talento, provenientes de distintas regiones del país y de diversas situaciones económicas. Esta comisión no tiene relación con la primera.

Puntualiza que él ya se adelantó al acuerdo propuesto en el dictamen.

El DR. GABRIEL MACAYA se refiere a un comentario exteriorizado por el Dr. Manuel Zeledón, al señalar que en el momento actual decir que esas acciones que permiten el ingreso son acciones que, significarían un mecanismo de ingreso diferente o si esas acciones son acciones de fortalecimiento de apoyo, es prematuro, puesto que será del trabajo de esa comisión el que determinará qué tipo de acciones son las necesarias.

Agrega que se trata de una política que da un marco y a la Administración le dice que defina que acciones podrían darse, que permitan el ingreso de estudiantes con talento provenientes de diferentes zonas del país, y eso es lo que ya comenzó a hacer la Administración, quien hará una propuesta al Consejo Universitario.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER manifiesta que desea comprender esas acciones que permitan el ingreso.

Agrega conoce un caso que puede estar asociado con el tema, aunque no es producto de la política, ya que esta no se ha generado, pero se está dando un esfuerzo en CONARE, llamado Programa de Certificación Voluntaria, dedicado específicamente a los maestros, y eventualmente se aplicará a profesores.

En una ocasión se mencionaba que acciones a nivel de secundaria podrían ayudar a que se cumpla con esa política; en ese caso, serían acciones en donde sedes de las diferentes universidades públicas estarían dando módulos para profesores de inglés, y para profesores de primaria.

En el momento en que se extienda a secundaria, porque hay perspectivas de ello, ese podría ser un ejemplo de acción en donde se estaría contribuyendo a través del

mejoramiento de profesores, en forma indirecta, a que se cumpla con esa política.

EL LIC. MARLON MORALES manifiesta, que tal y como se propone en el dictamen, se podría pensar que se trata de dos poblaciones de estudiantes; personalmente estima que los estudiantes que ingresan a la Universidad de Costa Rica son estudiantes con talento, pero desconoce si se refieren a un talento particular o muy excepcional, que se quedan por fuera del modelo que tiene la Universidad, por lo que es necesario crear otro mecanismo para efectos de permitir el ingreso de esos estudiantes talentosos que no ingresan por el modelo actual de admisión.

De esta forma, interpreta la duda planteada por el Dr. Manuel Zeledón, porque, de ser así, se estaría hablando de dos mecanismos.

En ese caso, se estaría entrando en una contradicción ya que se estaría afirmando que el modelo de admisión de la Universidad de Costa Rica no está captando a los estudiantes talentosos, y personalmente estima que sí se está captando en forma eficiente a los estudiantes talentosos, a menos que exista un grupo numeroso debidamente identificado y que por alguna razón no está siendo contemplado en el modelo vigente de admisión.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI aclara que el espíritu de la Comisión de Política Académica, que no quedó plasmado en la redacción de la segunda política, es que los estudiantes con talento pertenezcan a regiones del país y a sectores de la población menos favorecidos, y no como quedó escrito; de diversas regiones del país y de diversas situaciones socioeconómicas, lo cual abre todo el espectro. El propósito es que se focalice a los menos favorecidos o a

aquellos que han sido mayormente excluidos por el sistema de admisión actual.

EL SR. MIGUEL Á. GUILLÉN trata de hilar la discusión que se dio en la sesión anterior; esto, porque el Dr. Manuel Zeledón les pone muy acertadamente en la perspectiva de qué es lo que se desea, y eso debe construirse a partir de lo que se posee hoy; se tiene una infraestructura, ciertas limitaciones, un presupuesto determinado y con base en ello, es que el plenario tiene que pautar las políticas de admisión.

Dice que, aunado a eso y en función de la determinación de esta política, provoca mostrar un poco, por parte del Consejo Universitario, cuál es la aspiración real que se tiene en los procesos de admisión. Esto es neurálgico en cuanto al sistema educativo superior nacional. Se trata de la cantidad de estudiantes que podrían acceder a la más prestigiosa institución de educación superior del país y de la región; esto no es poca cosa, es fundamental.

En ese sentido, estima que la aspiración debe plantearse, y debe ser una discusión abierta en forma permanente dentro de las diferentes instancias que intervienen en la toma de decisiones. Esto porque en cierta medida ha tenido la sensación, que quizás puede ser equivocada, de que lo más conveniente es administrar lo que se tiene y maximizarlo al tope; entonces, habrá complacencia.

Puntualiza que no ha escuchado ninguna posición muy fuerte en la línea de por qué no aspirar a crecer más como institución, por qué no aspirar a que toda aquella persona que realmente tenga capacidades o que demuestre capacidades, una persona que camina cuatro horas para llegar a un aula, y que tiene que permanecer en el sistema educativo a pesar de sus limitaciones, demuestra un gran talento, y que no precisamente tenga que

verse reflejado en una técnica específica. En ese sentido, estima que hay personas con muchísimo talento.

Agrega que toda aquella persona que demuestra un interés por educarse al más alto nivel, y toda aquella que tiene una aspiración por ser cada día mejor y por aportar al país, debería tener la oportunidad real de poder acceder al sistema educativo.

En ese sentido, se podría ir más allá, sería una de las aspiraciones que se podría tener como sociedad, dados los reiterados señalamientos de los conocedores del tema, de que la educación es el paliativo a la pobreza y al subdesarrollo. Sin educación al más alto nivel, un país no puede salir de sus limitaciones económicas, se debería aspirar a que toda aquella persona que así lo demuestre, pueda acceder al sistema educativo.

Uno de los precandidatos a la presidencia de la República decía que una de sus aspiraciones era que ningún joven menor de 17 años, después de su gestión, no estuviera sentado en un pupitre. Estima que esto es fundamental dentro del sistema en razón de lo cual el Consejo Universitario debe proponerse, como autoridades y como ejecutores, mucho de lo que deberían ser los lineamientos generales de una política educacional en Costa Rica.

Considera que parte de la discusión que tiene que darse en torno a la admisión es demostrar y hacer ver que esas grandes aspiraciones, aunque podrían parecer quiméricas, tienen que ser un poco el norte que debe guiarnos y no administrar lo que se tiene, sino administrarlo para maximizarlo, pero siempre aspirar un poco más; pretender y ser suficientemente ambicioso para que todas aquellas personas que realmente así lo requieran, puedan acceder a la educación superior.

EL DR. GABRIEL MACAYA manifiesta que en virtud de lo exteriorizado por el Sr.

Miguel Á. Guillén, desea hacer varios comentarios. En primer lugar, no es cierto que hayan quedado complacidos con el sistema y estén simplemente perfeccionándolo o maximizándolo. Nunca ha habido más cambios en el sistema de admisión que en los últimos cuatro años. No considera que eso responda a su gestión, considera que responde a una renovación que se ha dado en el Instituto de Investigaciones Psicológicas, específicamente en el grupo que maneja el examen de admisión.

Aclara que no está negando la importancia y el aporte de las personas que en el pasado manejaron el examen, pero la llegada de gente nueva ha significado un importantísimo proceso de renovación y sobre todo del desarrollo de herramientas que permitan evaluar, medir y criticar ese sistema de admisión.

Manifiesta que en el pasado, por desgracia, –es necesario ser claros–, todo lo que se decía respecto al proceso de admisión en la Universidad era un poco por olfato, y el olfato a veces funciona, yo soy químico y sé cuán bueno es el olfato, pero tampoco se puede construir todo un sistema de admisión basados en percepciones, especialmente si no tienen un sustento más sólido.

Dice que actualmente, la Universidad cuenta con ese sustento, por lo que tiene las herramientas para modelar diferentes propuestas de modificación al sistema de admisión.

Indica que por ejemplo, la primera moderación que se hizo fue respecto a la propuesta que hacía el señor Dennis Meléndez, que decía que el sistema que se debía aplicar era muy simple, el primero que llegue es el primero que se sirve, por lo que si un estudiante tiene una nota de 800 en el examen de admisión, llega y escoge la carrera que desea, y así sucesivamente todos los estudiantes con promedios en orden descendiente, en donde cada uno

escoge la carrera que desea, hasta que, por ejemplo, se llega el estudiante 721 y desea escoger Medicina, pero se le dice que no hay cupo en Medicina; entonces, él escogerá Microbiología, y así sucesivamente hasta que se agote el cupo en cada una de las carreras.

Expresa que al analizar el sistema propuesto por el Sr. Meléndez, mediante una simulación, se comprobó que la equidad de acceso disminuye notablemente. Esto es un argumento para decir que esa propuesta de modificación al sistema de admisión, con los nuevos parámetros y los nuevos sistemas reduce la equidad; esta medida como acceso de diferentes estratos socioeconómicos, de género y regiones del país.

Agrega que al aplicar el sistema sugerido, en algunos casos se aumentaba el sesgo de género, sea hacia el masculino o el femenino; además, se acentuaba el sesgo de colegio público, colegio privado y se enfatizaba el sesgo de rural y urbano. Esta es una primera consideración que se debe tener en cuenta.

Añade que coincide con el Sr. Miguel Á. Guillén en que el sistema de admisión, y así se está haciendo, debe ser un objeto de estudio, revisión y afinamiento permanente.

Por otra parte, acota que hay realidades, hay colegios en Costa Rica, que nunca han ubicado un estudiante graduado en la Universidad de Costa Rica, y eso es una realidad. ¿Por qué?, eso es lo que se está tratando de averiguar. ¿Por qué no hay estudiantes talentosos?, le cuesta creerlo; ¿por qué no pueden asistir ni siquiera a una sede regional si no se les otorga una beca o algo similar?, habría que ver si es eso; ¿por qué la oferta no les interesa?, etc. Hay varias situaciones que se están estudiando para tratar de comprender por qué razón graduados de diferentes colegios nunca han ingresado a la Universidad. Será porque no les interesa.

En virtud de ese análisis, dice que la Universidad propondrá acciones que permitan el ingreso de estudiantes con talento que provengan de diferentes regiones del país y de diversas situaciones socioeconómicas. Hasta que no se termine ese trabajo dado por esa política, no se puede decir qué se va a proponer.

Aclara que, podría ser que después de un proceso importante de análisis, se encuentre que esos estudiantes solo podrían venir si hubiera un programa que ofrezca dos becas a cada colegio que nunca ha enviado a uno de sus graduados a la Universidad de Costa Rica, para ver si eso cambia la situación. O puede ser que se ofrezca una ayuda especial de transporte o de residencia universitaria para esos estudiantes.

Manifiesta que eso es lo que realmente se está haciendo, ya no a priori, sino analizando la situación. Se está analizando qué acciones pueden permitir el ingreso de esos estudiantes con talento a la Universidad de Costa Rica.

EL SR. MIGUEL Á. GUILLÉN aclara su apreciación, y señala que está de acuerdo con lo exteriorizado por el señor Rector. Ciertamente es indudable que el día de hoy ingresan más estudiantes a la Universidad de Costa Rica, y que eso ha sido un proceso que se ha venido mejorando durante los últimos cuatro años, pero también es cierto que hay más aspirantes que se quedan por fuera, y en eso desea puntualizar. No está diciendo que hay que darles ingreso a todos, es un asunto de aspiración, por eso lo pone en términos de ideal, porque si bien se ha mejorado este crecimiento, en el sentido estricto no ha correspondido a esa gran demanda.

Especifica que no está afirmando que la Universidad de Costa Rica tenga que corresponder siempre a la demanda, pero sí a una mayor captación, y por qué no llegar

al momento en que la educación superior pueda captar toda esa necesidad de personas que están tocando las puertas para poderse educar al más alto nivel.

Puntualiza que cuántos talentos, cuántos genios, se están quedando por fuera, y no de la Institución como tal, porque es el país el que pierde y por consiguiente, la humanidad.

Manifiesta que, ciertamente, se ha reiterado el argumento de la secundaria como problema, pero la Universidad tiene una prioridad y es la educación superior; ahí es donde se debe trabajar. Se pueden generar iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la secundaria; por supuesto, es uno de los papeles fundamentales de la Universidad, pero la tarea primordial es captar el máximo de personas con capacidades.

Dice que según el resultado de una encuesta, dentro de las prioridades educacionales, el costarricense tiene casi en último lugar las artes. Hay elementos dentro de la educación que para países del primer mundo son importante y en Costa Rica ocupa uno de los últimos peldaños.

Expone que uno de los comentarios que se reservó cuando se discutió la apertura de la Carrera de Ingeniería Eléctrica en la Sede de Liberia, fue la promoción de las carreras de artes, las cuales son fundamentales y a pesar de ello, en las sedes se han ido fortaleciendo las ciencias de la salud, ingenierías, ciencias sociales, pero las artes han quedado relegadas; no se ha sentido el impacto en las sedes regionales.

Plantea su comentario desde una perspectiva más general, no lo plantea en términos inmediatos, ni a corto plazo, sino en términos del ideal que se desea.

Indica que es necesario idealizar un proceso de admisión, no para sobrecargar las aulas a tal punto que no se pueda dar

calidad de enseñanza, sino para poder crecer como institución y plantearse, dentro del sistema de educación superior, nuevas necesidades y nuevos derroteros.

EL M.Sc. ÓSCAR MENA desea hacer un comentario sobre lo exteriorizado por el señor Rector, respecto a que existen ciertos colegios de los cuales no ha ingresado un solo estudiante a la Universidad.

Agrega que cuando le ha correspondido cuidar exámenes de admisión, al interactuar con los estudiantes ha conocido gran cantidad de casos especiales, como, por ejemplo, que a las tres de mañana ya van de camino a presentar el examen de admisión, sin desayunar y todo lo que esto conlleva; así también evitar desmayos.

Seguidamente, comenta al plenario que cuando él realizó el examen de admisión a la Universidad de Costa Rica, viajaron siete compañeros desde Palmar Sur a Pérez Zeledón. De los cuales dos tuvieron que pedir que los llevaran al lugar, y uno de ellos era él, ya que no contaban con transporte alguno. Eso demuestra que se deben combinar varios elementos. Las personas pueden ser talentosas, pero debe existir interés de hacer el examen de admisión.

Además, añade que podría darse el caso de que la persona como tal, tenga expectativas en otras universidades. Estima que es importante aunar estos conceptos con el comentario exteriorizado por la M.Sc. Jollyanna Malavasi, en el sentido de que se estaría hablando de una diferenciación de los talentosos, por focalización como tal, de zonas y regiones.

LA SRTA. CINDY TORRES manifiesta que toda la conversación sobre el tema es muy rica, se están retomando ciertos aspectos que se habían discutido en otra oportunidad, pero solicita al plenario no

perder el hilo del dictamen. La Comisión eleva al plenario, una propuesta muy específica.

Aclara que el plenario, en una sesión anterior, discutió lo relacionado con la primera política del acuerdo 1, por lo que no es necesario retomarlo.

Plantea que la segunda política del primer acuerdo podría decir: "La Universidad continuará realizando acciones que permitan el ingreso de estudiantes con talento, provenientes de distintas regiones del país y de diversa situación socioeconómica."

Estima que es conveniente establecer la segunda política, a pesar de que ya se está trabajando en ello, porque se estaría resaltando algo que ya se está haciendo.

Agrega que muy pronto el plenario recibirá el informe que se solicita en el acuerdo dos del presente dictamen, por lo cual recomienda a los miembros del plenario que lo analicen detenidamente, debido a que dentro de poco tiempo el Consejo Universitario tendrá que entrar en una discusión más seria sobre el tema.

Insta a los miembros del plenario para que preparen una propuesta para ser analizada, tomando en cuenta todos esos insumos, para tomar una determinación más importante y mucho más clara sobre el tema.

*****A las diez horas y diez minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.*

****A las diez horas y quince minutos, se retira de la sala de sesiones la Srta. Cindy Torres.****

*A las diez horas y veinte minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario.*****

El señor Director del Consejo Universitario somete a votación el dictamen con las modificaciones propuestas en sesión de trabajo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Sr. Miguel A. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y Dr. Víctor M. Sánchez.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno

Inmediatamente somete a votación el declarar el acuerdo firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Sr. Miguel A. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y Dr. Víctor M. Sánchez.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El estudio elaborado a partir de las resoluciones del VI Congreso referentes al Sistema de Admisión en la Universidad de Costa Rica evidenció una crítica al sistema de admisión vigente en esta Institución. El análisis que realizó la Comisión Especial, nombrada por el Consejo Universitario sobre estas resoluciones, logró la

identificación de un conjunto de factores que determinan el proceso de admisión a la Universidad de Costa Rica.

2. El proceso educativo a nivel de primaria y secundaria repercute en las posibilidades de ingreso en la educación superior pública. Por ello, se requiere que la Universidad de Costa Rica, mediante sus distintos proyectos de investigación, docencia y acción social, contribuya a favorecer a jóvenes destacados académicamente en otros niveles educativos para que puedan eventualmente continuar con estudios superiores, estableciendo prioridad en regiones y sectores mayormente excluidos.
3. El acuerdo 3, tomado por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria N.º 4836, artículo 1, celebrada el 13 de octubre de 2003, estableció que la Administración realice una serie de acciones encaminadas a la revisión y el replanteamiento integral de los mecanismos vigentes para la admisión e ingreso en carrera, permanencia y graduación en pro del desarrollo académico de los estudiantes y las estudiantes.

ACUERDA:

1. Aprobar las siguientes políticas referentes al proceso de admisión en la Universidad de Costa Rica:

La Universidad de Costa Rica continuará el análisis de la pertinencia de los criterios de admisión, con el objeto de mejorar continuamente el modelo existente.

La Universidad, sobre la base de criterios de equidad, reforzará sus acciones para fomentar el ingreso de estudiantes con talento, de estratos socioeconómicos menos favorecidos y provenientes de instituciones de enseñanza media que históricamente han mostrado un bajo ingreso de sus graduados a la Institución.

2. Instar a la Administración para que el informe solicitado mediante el acuerdo 3, artículo 1, sesión extraordinaria N.º 4836, sea expuesto en el plenario del Consejo Universitario en la fecha establecida.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 6

La Comisión de Estatuto Orgánico presenta el dictamen CEO-DIC-04-03 sobre “Propuesta de modificación al artículo 136 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica”.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER señala que hará un resumen sobre el dictamen, ya que la modificación del artículo 136 del Estatuto Orgánico tuvo algunos tropiezos.

El artículo 136 del Estatuto Orgánico originalmente se incluyó en un solo documento con los artículos 97 y 112, al enviarlo a consulta a la comunidad universitaria, esta se confundió, ya que en el artículo 136, contrario a lo que se deseaba en el artículo 97 y 112, que era levantar el requisito de nacionalidad, y en el 136, se pretendía agregar ese requisito.

Por otra parte, se trató de aprovechar la modificación al artículo 136 para eliminar el requisito de grado académico, para el

funcionario administrativo y hacer adecuaciones en cuanto a las nuevas tendencias en el manejo del lenguaje de género.

Seguidamente expone el dictamen, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. En la sesión 4578, artículo 6, del 26 de setiembre de 2000, el Consejo Universitario, en lo que se refiere al análisis del marco constitucional, estatutario y reglamentario de los requisitos de nacionalidad para los diferentes cargos y puestos académicos en la Universidad de Costa Rica, acordó lo siguiente:

1. La Constitución Política de la República de Costa Rica, en sus artículos 19, 33 y 68, establece lo siguiente:

Artículo 19:

Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses, con las excepciones y limitaciones que esta Constitución y las leyes establecen.

No pueden intervenir en los asuntos políticos del país, y están sometidos a la jurisdicción de los tribunales de justicia y de las autoridades de la República, sin que puedan ocurrir a la vía diplomática, salvo lo que dispongan los convenios internacionales.

Artículo 33:

Toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Artículo 68:

No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.

2. El principio de igualdad entre nacionales y extranjeros consagrado en los artículos 19, 33 y 68 de la Constitución Política de la República de Costa Rica deben respetarse en toda la normativa de la Universidad de Costa Rica y en todos los actos que la institución lleve a cabo.
3. El informe de la Comisión Ad Hoc (CE-DIC -98 -19 del 28 de agosto de 1998) sobre el análisis al marco constitucional,

- estatutario y reglamentario de los requisitos de nacionalidad para diferentes cargos y puestos en la Universidad de Costa Rica y analizado por el Plenario del Consejo Universitario en la sesión 4388 del 29 de setiembre de 1998.
4. Las consultas hechas por esta comisión al Director General de Servicio Civil, al Director de Recursos Humanos de la Contraloría General de la República, al Director de la Oficina Legal de la Contraloría General de la República, al Procurador General y al Presidente de la Asamblea Legislativa, consultas que aparecen en el informe de la Comisión Ad-Hoc (CE-DIC-19 del 28 de agosto de 1998)
 5. El artículo 84 de la Constitución Política que establece:

La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.
 6. Que la autonomía de la Universidad de Costa Rica, consagrada constitucionalmente, es administrativa, política y financiera. Que le concede todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se le ha encomendado. Que su potestad normativa es la expresión más genuina de su autonomía.
 7. Los instrumentos internacionales vigentes en materia de derechos humanos, especialmente los consagrados en la Convención Internacional del Trabajo, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la Declaración Americana de Deberes y Derechos del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 8. Lo establecido por la Sala Constitucional en su voto N.º 12-89:

(...) las únicas excepciones o restricciones admisibles a los derechos de igualdad y de no discriminación de los extranjeros son aquellas que, además de amparadas a la estricta reserva de ley formal aplicable al régimen de la libertad y demás derechos humanos fundamentales, sean también razonablemente necesarias en función de la naturaleza de los derechos así exceptuados o limitados y de la menor vinculación de los extranjeros, a las tradiciones, valores, cultura y sentimientos nacionales, de un estado democrático de derecho como el que Costa Rica aspira a realizar a plenitud.
 9. Los principios generales que extrae el Dr. Hugo Alfonso Muñoz de la jurisprudencia constitucional en materia de extranjeros, a saber:

La aplicación de los derechos fundamentales; prevalencia de la igualdad, discriminaciones justificadas; excepciones permitidas; límites a las excepciones a la igualdad; inaplicabilidad de criterios más rígidos a los extranjeros; concepto de razonabilidad.(documento suscrito por el Dr. Hugo Alfonso Muñoz Q., dirigido al Rector de la Universidad de Costa Rica sobre "derechos de un profesor nacional respecto de los de un extranjero, cuando participan en un concurso académico en la Universidad de Costa Rica).
 10. Que dentro del marco de su autonomía, y respetando el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política, la Universidad de Costa Rica puede definir determinadas limitaciones o exclusiones a los extranjeros, siempre que exista un verdadero fundamento racional y académico para ello.
 11. El pronunciamiento de la Oficina Jurídica, en el Oficio OJ-1186 del 25 de setiembre de 1995, establece: "... que hay situaciones de necesidad o conveniencia, en las cuales es necesario hacer la limitación de que el nombramiento o cargo sea ejercido únicamente por costarricenses. En consecuencia es válida nuestra conclusión en el sentido de que "se trata por tanto de una decisión típicamente universitaria y de conveniencia institucional", y corresponderá a las altas autoridades

universitarias determinar si estamos en uno de estos casos o no (...)

12. Que esta exclusión y diferenciación se manifiesta razonable, proporcional y justa en ciertos cargos de autoridad político-académica de la institución, por cuanto se trata de puestos de gran influencia en el ámbito nacional, en los que es muy importante la preservación de nuestros valores, tradiciones y demás características culturales. Estos cargos son: Miembros del Consejo Universitario, Rector, Vicerrectores, Miembros del Tribunal Electoral Universitario, Subcontralor y Contralor de la Universidad de Costa Rica.”

Con base en lo anterior, acordó:

- 1.- Declarar que la diferenciación o exclusión razonable y proporcional que los principios constitucionales admiten, se puede aplicar en aquellos cargos en los que entran en juego grandes intereses organizativos y financieros en la Institución, a saber Miembros del Consejo Universitario, Rector, Vicerrectores, Miembros del Tribunal Electoral Universitario y Contralor y Subcontralor de la Universidad de Costa Rica.
- 2.- Encomendar a la Comisión de Estatuto Orgánico y Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario elaborar las propuestas de reformas estatutarias requeridas para cumplir con lo señalado en el punto 1 de este acuerdo.
- 3.- Encargar a la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario elaborar las propuestas de reformas reglamentarias requeridas para cumplir con lo señalado en el punto N.º 1 de este acuerdo”.

2. El artículo 136 del Estatuto Orgánico establece lo siguiente:

Artículo 136: El Tribunal Electoral está integrado por cinco miembros titulares con sus respectivos suplentes. Todos ellos serán nombrados por el Consejo Universitario por un período de cinco años, con excepción del representante estudiantil y su respectivo

suplente, que serán electos por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. De los miembros titulares, tres serán profesores con el rango de Catedrático o de Profesor Asociado. Otro será un funcionario administrativo con grado académico, y el quinto, un representante estudiantil. Dos miembros del Tribunal deberán ser abogados, uno titular y otro suplente.

3. La Oficina Jurídica, mediante el oficio OJ-0390-01 del 26 de marzo del 2001, responde a la consulta realizada por la Comisión.
4. En la sesión 4673, artículo 3 del 10 de octubre de 2001, el Consejo Universitario aprobó publicar en consulta la propuesta de modificación a los artículos 91, 112 y 136 del Estatuto Orgánico, lo cual se cumple en *La Gaceta Universitaria* N.º 28-2001 del 7 de noviembre de 2001. La Comisión, después de analizar las observaciones recibidas de la comunidad universitaria, procedió a incluir las que consideró pertinentes.
5. Por acuerdo de la Comisión y por aspectos de conveniencia institucional, se procede a dividir el análisis de los artículos publicados en consulta, de manera que se planteará un dictamen para los artículos 91 y 112 y otro dictamen para el artículo 136.
6. En lo que se refiere a los artículos 91 y 112, el Consejo Universitario procedió a realizar el primero y el segundo debates, en las sesiones 4814, artículo 9, y 4815, artículo 10, del 29 y 30 de julio de 2003, respectivamente.

ANÁLISIS

En la sesión 4673, artículo 3, del 10 de octubre de 2001, el Consejo Universitario aprobó publicar en consulta la propuesta de modificación a los artículos 91, 112 y 136 del Estatuto Orgánico, lo cual se cumple en *La Gaceta Universitaria* N.º 28-2001 del 7 de noviembre de 2001.

Se recibieron observaciones de las siguientes unidades académicas: Escuela Centroamericana de Geología, Escuela de Nutrición, Escuela de Ciencias de la Computación e informática, Escuela de Filología, Escuela de Administración Pública, Escuela de Arquitectura, Escuela de Topografía, Escuela de Enfermería, Facultad de Derecho, Escuela de Ingeniería Eléctrica, Escuela de Filosofía, Escuela de Psicología, Escuela de Estadística y del Tribunal Universitario.

Al analizar las observaciones anteriormente mencionadas, la Comisión de Estatuto Orgánico estimó de conveniencia institucional dividir el análisis de los artículos publicados. Por esta razón y dadas las particularidades que contienen los artículos 91 y 112, se consideró necesario estudiarlos en forma separada del 136, tomando en cuenta que en este último, que se refiere a los miembros del Tribunal Electoral Universitario, no se encuentra estipulado el requisito de nacionalidad.

La Comisión de Estatuto Orgánico le dio seguimiento al estudio de los artículos 91 y 112, hasta presentar el dictamen correspondiente para la decisión del plenario del Consejo Universitario. Este Órgano Colegiado en las sesiones 4814, artículo 9, y 4815, artículo 10, del 29 y 30 de julio de 2003, respectivamente, aprobó en primero y segundo debates, la propuesta de modificación a los artículos 91 y 112, los que posteriormente serán conocidos por la Asamblea Colegiada Representativa.

Con el fin de que exista consistencia con el tratamiento que se les dio a los artículos 91 y 112 ya mencionados, en lo que se refiere a la publicación a la comunidad universitaria, la Comisión de Estatuto Orgánico considera necesario que de igual manera se proceda a publicar nuevamente este artículo 136, con el objetivo de que la comunidad tenga la oportunidad de aportar las sugerencias que se estime convenientes.

Para obtener el criterio jurídico sobre este particular, la Comisión realiza las consultas correspondientes. La Oficina Jurídica responde de la siguiente manera:

Esta Asesoría recomienda que las comisiones competentes realicen un estudio de la normativa interna, tanto estatutaria como reglamentaria, y tramiten la reforma de las disposiciones que diferencien o excluyan, en cuanto al disfrute de un derecho, a los funcionarios con base en su nacionalidad. Quedarán a salvo las excepciones establecidas en el propio acuerdo (sesión 4578, art. 6), en cuanto a mantener el requisito de la nacionalidad costarricense para ocupar los cargos señalados expresamente en su texto.

No se omite señalar que revisado el Estatuto Orgánico se detecta que únicamente sería necesaria la modificación del requisito de la nacionalidad costarricense en los numerales 91 (Decano) y 112 (Director de Sede Regional) del Estatuto Orgánico. En virtud de que otros artículos del mismo texto, entre ellos el 92 (Vicedecano), 103 (Director de Escuela), 104 (Subdirector de Escuela), y (sic) 122 E (Decano del Sistema de Estudios de Posgrado), y 126 (Directores de Institutos y Centros de Investigación), únicamente se limitan a remitir al precitado artículo 91. Por otra parte, habida

cuenta de que el requisito de la nacionalidad no se encuentra estipulado a nivel estatutario en el caso de los miembros del Tribunal Electoral Universitario y del Contralor y Subcontralor, la respectiva Comisión deberá estudiar la posibilidad de señalarla en los numerales 136 y 158 del Estatuto Orgánico” (OJ-0390-01 del 26/3/01).

El artículo 136 del Estatuto Orgánico, que se refiere a los miembros del Tribunal Electoral Universitario, no contempla el requisito de nacionalidad, por lo que, siguiendo el espíritu de lo acordado en este sentido y lo recomendado por la Oficina Jurídica, la Comisión considera conveniente agregar al final de este artículo la frase “*Todos los miembros del Tribunal deben ser costarricenses*”, no así en el caso del artículo 158 de este Estatuto.

Finalmente, la Comisión de Estatuto Orgánico considera oportuno que en la propuesta de modificación a este artículo se elimine el requisito de grado académico para el funcionario administrativo, en concordancia con el voto 4903-95 de la Sala Constitucional, el cual exceptúa de requisitos académicos a los funcionarios administrativos universitarios que se postulen para ocupar puestos de representación de este sector. Además, se aprovecha para incluir adecuaciones en cuanto a las nuevas tendencias en el manejo del lenguaje de género.

PROPUESTA DE ACUERDO

En atención a los puntos analizados anteriormente, la Comisión del Estatuto Orgánico plantea la siguiente propuesta de acuerdo.

CONSIDERANDO QUE:

1. En la sesión 4673, artículo 3, del 10 de octubre de 2001, el Consejo Universitario aprobó publicar en consulta la propuesta de modificación a los artículos 91, 112 y 136 del Estatuto Orgánico, lo cual se cumple en *La Gaceta Universitaria* N.º 28-2001 del 7 de noviembre de 2001.
2. La Comisión de Estatuto Orgánico consideró conveniente dividir el análisis de los artículos publicados en consulta (91, 112 y 136), de manera que produzca un dictamen para los artículos 91 y 112 y otro dictamen para el artículo 136.
3. Con el fin de que exista consistencia en el tratamiento que se les dio a los artículos 91 y 112 ya mencionados, en lo que se refiere a la primera publicación a la comunidad universitaria, de acuerdo con el artículo 236 del Estatuto Orgánico, la Comisión de Estatuto Orgánico estima necesario proceder de igual manera con el

artículo 136, para que la comunidad tenga la oportunidad de dar las sugerencias que considere convenientes.

4. En lo fundamental de su pronunciamiento, la Oficina Jurídica indica que únicamente sería necesaria la modificación del requisito de la nacionalidad costarricense en los numerales 91 (Decano) y 112 (Director de Sede Regional) del Estatuto Orgánico. En virtud de que otros artículos del mismo texto, entre ellos el 92 (Vicedecano), 103 (Director de Escuela), 104 (Subdirector de Escuela), 122 E (Decano del Sistema de Estudios de Posgrado), y 126 (Directores de Institutos y Centros de Investigación), únicamente se limitan a remitir al precitado artículo 91. Por otra parte, habida cuenta de que el requisito de la nacionalidad no se encuentra estipulado a nivel estatutario en el caso de los miembros del Tribunal Electoral Universitario y del Contralor y Subcontralor, la respectiva Comisión deberá estudiar la posibilidad de señalarlo en los numerales 136 y 158 del Estatuto Orgánico (Cf. OJ-0390-01 del 26 de marzo de 2001).

5. La Comisión de Estatuto Orgánico considera oportuno que en la propuesta de modificación a este artículo se elimine el requisito de grado académico para el funcionario administrativo, en concordancia con el voto 4903-95 de la Sala Constitucional, el cual exceptúa de requisitos académicos a los funcionarios administrativos universitarios que se postulen para ocupar puestos de representación de este sector. Además, se aprovecha para incluir adecuaciones en cuanto a las nuevas tendencias en el manejo del lenguaje de género.

ACUERDA

Publicar en consulta a la comunidad universitaria, en el Semanario *Universidad*, la siguiente propuesta de modificación al artículo 136 del Estatuto Orgánico, para su posterior trámite en el primero y segundo debates, de conformidad con lo que establece el artículo 236 del mismo Estatuto:

TEXTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 136: El Tribunal Electoral está integrado por cinco miembros titulares con sus respectivos suplentes. Todos ellos serán nombrados por el Consejo Universitario por un período de cinco años, con excepción del representante estudiantil y su respectivo suplente, que serán electos por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. De los miembros titulares, tres serán profesores con el rango de Catedrático o de Profesor Asociado. Otro será un funcionario administrativo con grado académico, y el quinto, un representante estudiantil. Dos miembros del Tribunal deberán ser abogados, uno titular y otro suplente.</p>	<p>Artículo 136: El Tribunal Electoral <u>Universitario</u> está integrado por cinco <u>personas</u> titulares con sus respectivos suplentes. <u>Cuatro integrantes</u> serán nombrados por el Consejo Universitario, <u>tres de los cuales deberán poseer la categoría de catedrático o asociado y uno provendrá del sector administrativo. El quinto integrante será designado por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. El nombramiento será por un período de cinco años. Al menos un titular y su suplente deberán ser profesionales en Derecho. Todos deben ser costarricenses.</u></p>

EL M.Sc. ÓSCAR MENA señala que como Representante de la Federación de Colegios Profesionales, estima que lo establecido en el considerando 5 de la propuesta, no es acertado, porque se está citando un voto emitido en el año 1995, y ha surgido más jurisprudencia al respecto.

Dice que hay leyes de cada colegio que obligan a cumplir con grado académico, inclusive existe un pronunciamiento de la Procuraduría General de la República, donde hacen referencia a la obligatoriedad de las universidades estatales, de exigir

dicho requisito. Dicho pronunciamiento se dio entre el año 1999 a 2001.

Expresa que pareciera ser que la Sala IV y los mismos Tribunales de Justicia han entrado a conocer otros aspectos de la exigencia de los requisitos académicos, por lo que estima que el considerando no es pertinente.

Seguidamente, se pone a las órdenes de los miembros de la Comisión Estatuto Orgánico para brindarles la jurisprudencia que existe sobre el tema, ya que en una oportunidad el Colegio de Profesionales en

Ciencias Económicas le entregó al Fiscal General de la República toda la normativa relacionada con el tema.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER le aclara al M.Sc. Óscar Mena que el voto a que se hace mención en el considerando 5 de la propuesta de acuerdo, es específicamente para requisitos académicos, y no para ocupar cargos administrativos; es para que aquellos funcionarios administrativos que se postulen para ocupar puestos de representación del sector administrativo.

EL DR. GABRIEL MACAYA manifiesta estar un poco confundido, ya que el voto inicial de la Sala Constitucional era para puestos de elección, y el asunto en discusión no consiste en una elección, ni una representación; se trata de un nombramiento que hace el Consejo Universitario, y este órgano establece los requisitos.

Personalmente, razona que se trata de un nombramiento que hace el Consejo Universitario; si se aplicara ese razonamiento a otros asuntos en la Universidad cualquier persona podría acceder a ocupar cualquier puesto, y eso no es acertado.

Señala que si bien en el presente caso se podría discutir el grado académico en los puestos de representación por elección, ahí, personalmente, con todo respeto, estima que la Sala se equivocó, en estos casos hay una función que cumplir, y es la función de tribunal, y para ejercer esa función de tribunal, se propone la composición de ese tribunal y esos miembros no son elegidos; elegidos implicaría que se diera un proceso electoral, son nombrados tal y como se cita en el correspondiente artículo. En lo relacionado con procesos de nombramientos, el razonamiento de la Sala Constitucional no se aplica.

Además, estima que por las tareas propias del Tribunal Electoral, las personas que lo integran deberían tener un grado académico universitario. No se trata de restringir el acceso de los administrativos, se trata de operacionalizar el Tribunal.

*****A las diez horas y cuarenta minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.*

A las once horas y cinco minutos, ingresa en la sala de sesiones la Srta. Cindy Torres.

*A las once horas y diez minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario.*****

El señor Director del Consejo Universitario somete a votación el dictamen con las modificaciones propuestas, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malvasi, Dr. Gabriel Macaya, y Dr. Víctor M. Sánchez.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Inmediatamente somete a votación declarar el acuerdo firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malvasi, Dr. Gabriel Macaya, y Dr. Víctor M. Sánchez.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario,
CONSIDERANDO QUE:

1. En la sesión 4673, artículo 3, del 10 de octubre de 2001, el Consejo Universitario aprobó publicar en consulta la propuesta de modificación a los artículos 91, 112 y 136 del Estatuto Orgánico, lo cual se cumple en *La Gaceta Universitaria* N.º 28-2001 del 7 de noviembre de 2001.
2. La Comisión de Estatuto Orgánico consideró conveniente dividir el análisis de los artículos publicados en consulta (91, 112 y 136), de manera que produzca un dictamen para los artículos 91 y 112 y otro dictamen para el artículo 136.
3. Con el fin de que exista consistencia en el tratamiento que se les dio a los artículos 91 y 112 ya mencionados, en lo que se refiere a la primera publicación a la comunidad universitaria, de acuerdo con el artículo 236 del Estatuto Orgánico, la Comisión de Estatuto Orgánico estima necesario proceder de igual manera con el artículo 136, para que la comunidad tenga la oportunidad de dar las sugerencias que considere convenientes.
4. En lo fundamental de su pronunciamiento, la Oficina Jurídica indica que únicamente sería necesaria la modificación del requisito de la nacionalidad

costarricense en los numerales 91 (Decano o Decana) y 112 (Director o Directora de Sede Regional) del Estatuto Orgánico. En virtud de que otros artículos del mismo texto, entre ellos el 92 (Vicedecano o Vicedecana), 103 (Director o Directora de Escuela), 104 (Subdirector de Escuela), 122 E (Decano del Sistema de Estudios de Posgrado), y 126 (Directores de Institutos y Centros de Investigación), únicamente se limitan a remitir al precitado artículo 91. Por otra parte, habida cuenta de que el requisito de la nacionalidad no se encuentra estipulado a nivel estatutario en el caso de los miembros del Tribunal Electoral Universitario y del Contralor y Subcontralor, la respectiva Comisión deberá estudiar la posibilidad de señalarlo en los numerales 136 y 158 del Estatuto Orgánico (Cf. OJ-0390-01 del 26 de marzo de 2001).

5. La Comisión de Estatuto Orgánico considera oportuno que en la propuesta de modificación a este artículo se incluyan adecuaciones en cuanto a las nuevas tendencias en el manejo del lenguaje de género.

ACUERDA:

Publicar en consulta a la comunidad universitaria, en el *Semanario Universidad*, la siguiente propuesta de modificación al artículo 136 del Estatuto Orgánico, para su posterior trámite en el primero y segundo debates, de conformidad con lo que establece el artículo 236 del mismo Estatuto:

TEXTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO
Artículo 136: El Tribunal Electoral está integrado por cinco miembros titulares con sus respectivos suplentes. Todos ellos serán nombrados por el Consejo	Artículo 136: El Tribunal Electoral <u>Universitario</u> está integrado por cinco <u>personas</u> titulares; <u>cada uno tendrá su respectivo suplente, quien debe cumplir con los mismos requisitos.</u>

Universitario por un período de cinco años, con excepción del representante estudiantil y su respectivo suplente, que serán electos por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. De los miembros titulares, tres serán profesores con el rango de Catedrático o de Profesor Asociado. Otro será un funcionario administrativo con grado académico, y el quinto, un representante estudiantil. Dos miembros del Tribunal deberán ser abogados, uno titular y otro suplente.

Cuatro integrantes serán nombrados por el Consejo Universitario, tres de los cuales serán docentes con la categoría de catedrático o asociado y uno será funcionaria o funcionario administrativos, quien deberá contar con grado académico universitario. El nombramiento será por un período de cinco años y podrán ser reelegidos. Al menos un titular y su suplente deberán ser profesionales en Derecho. El quinto integrante será designado por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Todos deben ser costarricenses.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 7

El señor Director propone una modificación de agenda para recibir la visita de la M.Sc. Ana Ligia Monge Quesada y del Lic. Édgar Jiménez Solano, funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos.

El señor Director del Consejo Universitario somete a votación la propuesta, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y Dr. Víctor M. Sánchez.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario **ACUERDA** una modificación del orden del día, para recibir la visita de la M.Sc. Ana Ligia

Monge Quesada y del Lic. Édgar Jiménez Solano, funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, y analizar los puntos 7 y 8 de la agenda en una próxima sesión.

******A las once horas y doce minutos, el Consejo Universitario hace un receso.**

A las once horas y treinta y cinco minutos, el Consejo reanuda la sesión ordinaria con la presencia de los siguientes miembros:

M.Sc. Margarita Meseguer, Dr. Claudio Soto, Srta. Cindy Torres, Sr. Miguel Á. Guillén, M.Sc. Óscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y Dr. Víctor M. Sánchez.****

ARTÍCULO 8

A las once horas y cuarenta minutos, el Consejo Universitario recibe la visita de la M.Sc. Ana Ligia Monge Quesada y el licenciado Edgar Jiménez Solano, funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, quienes expondrán sobre aspectos relativos a la licitación restringida 53-2002, *Estudio y elaboración del diseño del modelo estratégico y la implementación del sistema de clasificación y valoración de puestos administrativos en la Universidad de Costa Rica*, de conformidad con el acuerdo de la sesión 4720 del Consejo Universitario.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ señala que, de conformidad con la agenda de la presente sesión, la M.Sc. Ana Ligia Monge y el Lic. Édgar Jiménez, expondrán al plenario sobre lo relacionado con la licitación restringida 53-2002, *Estudio y elaboración del diseño del modelo estratégico y la implementación del sistema de clasificación y valoración de puestos administrativos en la Universidad de Costa Rica*. Seguidamente, agradece la presencia de ambos a la sesión y les indica que el procedimiento por seguir consiste en escuchar la exposición sobre el tema y luego se dará un intercambio de opiniones con los miembros del plenario.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE inicia su exposición: – “Bueno, muy buenos días, gracias por habernos invitado a compartir. Con mucho gusto estamos aquí hoy para exponerles algunas situaciones importantes, con respecto a la licitación restringida 53-2002.

Me voy a permitir hacer una cronología de hechos, para ir cerrando con la situación actual. Consideramos que es muy importante hacer un recuento de los hechos relevantes, porque dan cuenta de todo lo

actuado por la Oficina de Recursos Humanos y todo lo que le interesaría conocer al Consejo Universitario en relación con el momento histórico y el contexto en que se inició el proyecto.

Sin más preámbulo, inicio con el año 2002. En el año 2002 se concreta la necesidad de Sección de Administración de Salarios de la Oficina de Recursos Humanos, de revisar el *Manual de Puestos*; esto, porque debido a la gran cantidad de estudios que nos llegaban y a las apelaciones de los resultados de los estudios, empezamos a ver un síntoma en cuanto a la que el *Manual de Puestos* estaba desactualizado y, de alguna manera, casi colapsado por satisfacer la dinámica institucional.

En ese sentido, al detectar esa necesidad, empezamos con una serie de visitas a diferentes instituciones públicas y a universidades públicas, para estudiar el manejo que tenían en ese momento de la materia dentro de las tendencias actuales, y así formular un marco de referencia para la Universidad, de acuerdo con el contexto que estábamos viviendo.

Se presenta esto como un proyecto nuevo de la Oficina de Recursos Humanos; eso lo incluimos en los proyectos a la Oficina de Planificación Universitaria para el año 2002, enfocado en la revisión del *Manual de Puestos*. Se le aprueba ₡15.000.000, como contenido presupuestario para su realización.

El día 15 de octubre se inicia el trámite de la licitación restringida 53-2002, a la cual llamamos “Diseño de un Modelo Estratégico para la Implementación de un Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos Administrativos en la Universidad de Costa Rica.” A esta apertura de la licitación restringida, se invitaron y se presentaron doce empresas a la reunión de intercambio, y

compran el cartel; sin embargo, solo una de ellas ofertó, Antares Consulting-HG Consultores.

El 11 de diciembre se le adjudica la licitación al oferente único, Antares Consulting-HG Consultores, mediante Resolución N.º 11-02 de la Oficina de Suministros, y se establece la forma de pago del cartel. La empresa ofertó en su cartel para hacer el proyecto por ¢10.459.000.

En febrero de 2003 se formaliza el cronograma por etapas de actividades, y se inicia el proceso de consultoría. El primer adelanto parcial se emite el día 12 de marzo, contra entrega de la “Definición de la muestra y primera etapa de la capacitación teórica”; así se había establecido en el cronograma, cumpliendo dos etapas, y de acuerdo a como se había establecido en el contrato inicial, que se hace con la Oficina de Suministros, se le hace el primer pago.

El segundo adelanto parcial se emite el 2 de abril, contra entrega de las otras dos etapas; “Levantamiento de información y entregas parciales de redacción de clases”.

El tercer adelanto parcial se cancela el 10 de junio, contra entrega de un borrador de la “segunda propuesta parcial del manual de clases y entrega del sistema de cómputo que soporta la metodología Total Value, así como la capacitación de los usuarios”, que en ese momento era el equipo contraparte de técnicos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica. Ese es el último pago que se realizó a la consultora.

El primero de julio de 2003 se entrega a la Consultora una serie de observaciones relativas al borrador del segundo informe parcial, oficio ORH-1032-2003. El 16 de julio se hacen nuevas observaciones; no hay respuesta de la Consultora. El 11 de agosto se le hace un recordatorio a Antares

Consulting, en la línea de esperar respuesta acerca de las observaciones apuntadas y los ajustes requeridos en una sesión de trabajo, minuta del 11 de agosto de 2003; no hay respuesta.

El 20 de agosto se hace un nuevo emplazamiento, ORH-1277-2003, relativo a las fechas de entrega e incumplimiento de la obligación de dar respuesta a las observaciones de la contraparte.

La consultora solicita una reunión con la contraparte, o sea, con nosotros, la que se realiza el 8 de setiembre. El objeto de la reunión, que se lleva a cabo en la oficina del señor Vicerrector de Administración, se resume en que la consultora reconoce estar fuera de cronograma y cumplimiento de productos; el cronograma llegaba hasta el 31 de julio; esto en palabras del señor Raúl Heraud, Presidente de la Consultora y Director del Proyecto, quien solicita un plazo de gracia, comprometiéndose a entregar el producto, que sería el Manual de Puestos, con las observaciones de la contraparte debidamente incorporadas, el día 24 de setiembre. Ese compromiso fue aceptado por el señor Vicerrector de Administración en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos.

El 12 de setiembre, la contraparte institucional continúa revisando los borradores remitidos por la Consultora y documentando los incumplimientos, ORH-SAS-573-03. El día 23 de setiembre, un día antes del vencimiento del plazo, la empresa Consultora solicita una nueva prórroga, en nota dirigida a la Vicerrectoría de Administración.

El día 24 de setiembre, el señor Vicerrector de Administración remite esta nota de solicitud de prórroga en segundo término a la Oficina de Recursos Humanos, oficio VRA-3225-2003.

El día 2 de octubre, la Oficina de Recursos Humanos responde a la empresa Antares Consulting, en nota ORH-1813-03, reiterando los incumplimientos de la Empresa y observaciones técnicas pertinentes sobre los borradores de los informes técnicos entregados por esta.

El día 3 de octubre, un día después, la Consultora envía a la Vicerrectoría de Administración una versión preliminar del informe final del proyecto, en físico, antes se enviaba en disquete.

El día 9 de octubre se solicita a la Vicerrectoría de Administración, mediante oficio ORH-1984-03, la contratación de un profesional externo para realizar una evaluación técnica del cumplimiento de los productos de Antares Consulting.

El 16 de octubre se formaliza el contrato con una consultora independiente, para que realice la evaluación técnica, y el 24 de octubre, la Oficina de Recursos Humanos recibe el informe final de la Consultora independiente. Ese informe confirma y corrobora los incumplimientos técnicos y administrativos apuntados por la Oficina de Recursos Humanos con respecto a la empresa Antares Consulting.

El día 6 de noviembre, el informe de la Consultora independiente es remitido a la Oficina de Suministros, con el oficio ORH-2533-03, con el objeto de establecer el debido proceso para iniciar las acciones legales pertinentes, aportando un documento más sobre los incumplimientos de la empresa consultora.

Vale la pena aclarar que aquí desde que empezamos a señalar los incumplimientos de plazos y demás, se empezó a enviar copia de los oficios a la Oficina de Suministros, con el fin de elaborar el expediente.

El día 24 de noviembre, la Oficina de Suministros cita a Antares Consulting a una comparecencia oral. Esta comparecencia se fija para el 2 de diciembre.

El día 1.º de diciembre, Antares Consulting se excusa y solicita nueva fecha de reunión.

El día 16 de diciembre se realiza la comparecencia oral, con la representación de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Suministros y Antares Consulting, donde se acuerda que la consultora realizará una contrapropuesta para finalizar el proyecto. Aquí no se formaliza nada, es un primer encuentro verbal donde la Consultora lleva algunas ideas, pero nada específico. En esa comparecencia nosotros empezamos a establecer nuestra posición con respecto a los productos inacabados.

El 6 de enero de 2004, la Oficina de Suministros remite a la Oficina de Recursos Humanos oficio OS-LIC-11-2004, donde se adjunta la propuesta de negociación de Antares Consulting.

El día 15 de enero, la Oficina de Recursos Humanos responde a la Oficina de Suministros, y reitera a cerca de los incumplimientos y la no aceptación de la propuesta de negociación ORH-182-2004.

En este momento se conjugan una serie de factores que sustentan la negativa de la Oficina de Recursos Humanos.

- A. La pérdida de confianza en la empresa Antares Consulting, dada su resistencia a incorporar las observaciones técnicas del equipo contraparte de la Universidad.
- B. Las constantes salidas del país del Director del proyecto, Raúl

Heraud, lo cual generaba un clima de ausencia y atraso en las entregas y falta de asesoría técnica.

- C. El hecho de que parte del equipo de consultores especializado en recursos humanos por parte de la empresa consultora ofrecido en la oferta presentada, por ejemplo, la Sra. Ryma Sasso y el Sr. Willy Arriola, que traen sendos currícula, dentro de la oferta, jamás se hicieron presentes en las reuniones técnicas, al punto que no se les conocía cara a cara, elemento apuntado hasta la saciedad en oficios anteriores.

La imposibilidad de poner a funcionar el programa de soporte de la metodología Total Value, por no tener el insumo principal, que eran los datos del *Manual de Puestos*.

Situación actual con la Oficina de Suministros

El 26 de enero, la Oficina de Suministros solicita a la Oficina de Recursos Humanos un informe sobre la cuantificación de los daños causados por incumplimientos; esto, mediante oficio OS-LIC-174-2004; dicha nota es contestada el día 10 de febrero de 2004, en oficio ORH-784-2004, donde se reitera de nuevo todos los incumplimientos y se hace una aproximación de costos.

El 26 de febrero, mediante oficio OS-LIC-462-2004, la Oficina de Suministros solicita de nuevo a la Oficina de Recursos Humanos pronunciarse con respecto al descargo que hace la Empresa, lo cual es

contestado con el oficio ORH-13-15-2004; además, se solicita a la Oficina de Suministros el envío del expediente del caso en marras a la Oficina Jurídica.

Con fecha 18 de marzo, en oficio OS-LIC-696-2004, la Oficina de Suministros solicita a la Oficina de Recursos Humanos que de nuevo se pronuncie ante un nuevo descargo que realizó la Empresa Antares Consulting, el 15 de marzo.

Es importante tomar como una observación que toda la retroalimentación a nivel técnico que se le dio a la Consultora durante el proceso, así como los objetivos iniciales del proyecto, cuando se hizo la oferta y la licitación, son compatibles con lo apuntado en el acuerdo “Principios generales para la elaboración de un modelo de desarrollo de recursos humanos”, específicamente en lo señalado en los Lineamientos específicos en sesión 4776, celebrada el 19 de enero de 2003, inciso d) que dice a la letra: “*Velar porque la organización del trabajo, definición de responsabilidades y contenidos de los puestos respondan a las consideraciones de excelencia y enfoque de mejoramiento continuo.*”

Es precisamente en respeto a esta línea que el proyecto incorpora desde su inicio considerando como, por ejemplo: gestión por competencias, que es lo más actual en esta línea; polifuncionalidad, y esquema de clases anchas; y es precisamente en esta línea que la empresa no da los insumos y el producto con la calidad y la profundidad que se le había solicitado y que se esperaba tener.

Estos lineamientos fueron dados a conocer en las políticas emitidas por el Consejo Universitario, posteriormente a la adjudicación del proyecto. Por el respeto a estos principios y por salvaguardar los intereses institucionales, es que la Oficina de Recursos Humanos decide suspender la contratación de la empresa en marras, que incumple con un producto de calidad, de acuerdo con los requerimientos solicitados. Por lo tanto, se considera que la Oficina de Recursos Humanos cumplió con la defensa de los intereses institucionales y también con el mandato del Consejo Universitario dados en el punto dos del acuerdo tomado en la sesión 4776.

Hasta aquí un poco la historia y el momento en que estamos. Aquí, traeríamos lo que hemos analizado a nivel técnico a lo interno de la Oficina de Recursos Humanos; considerando todos los insumos y el contexto institucional de esta experiencia, entonces se dan dos niveles o escenarios los que se pueden ver en el futuro.

El primero, es que revisando muy profundamente la sesión de los principios generales para la elaboración de un modelo de desarrollo de recursos humanos, que emanó de la sesión 4776 del Consejo Universitario, consideramos que o se propone en primer lugar la conformación de una comisión institucional de alto nivel, integrada por especialistas en el campo, que formule el Modelo integral de gestión de recursos humanos de la Universidad de Costa Rica, considerando que estas políticas cubren a todo el personal de la Universidad, tanto docentes como administrativos, en contraste con el hecho de que la

Oficina de Recursos Humanos trabajó en un proyecto de un sistema de clasificación solo para el personal administrativo.

En segundo lugar y específicamente ya en lo que se refiere a nuestro campo y al compromiso de que el producto sería un *Manual de Puestos* y un sistema de clasificación actualizado, para el personal administrativo, proponemos lo siguiente:

¿Qué tenemos?, a nivel de lo que se le pagó a la empresa y hasta dónde llegamos. Lo más valioso que se tiene y está cancelado, es la Plataforma de trabajo en Lotus Notes, de la cual la Universidad ya tiene las licencias; con un sistema de información que respalda la metodología Total Value, entregada por la empresa Antares Consulting. Esta aplicación está ya instalada y cancelada y es lo que dará soporte a la metodología para el sistema de clasificación y valoración Total Value, que también está instalado.

¿Qué no se tiene?, los datos del *Manual de la clase de puestos*, descripción de todas las clases, a satisfacción de lo que consideramos que se debió haber incorporado, que alimenta la aplicación automatizada que da soporte a la metodología Total Value, esto es precisamente lo que la consultora no entregó a satisfacción de la contraparte institucional.

¿Qué se propone?

La conformación de una fuerza de tarea con los técnicos de la Oficina de Recursos Humanos que se encargará de tomar los productos con que se cuenta en la actualidad, o sea, lo citado en el apartado, “qué se tiene”, y generar el

producto final, establecido en el apartado, “qué no se tiene”, para ello deberá completar y revisar las descripciones de clases de puestos, por grupos ocupacionales, validándolas mediante la información del campo generada por cientos de estudios realizados anualmente, y bajo el marco conceptual de requerimientos establecidos originalmente; polifuncionalidad, clases anchas, competencias organizacionales.

Es decir, la generación de las descripciones de las clases de los puestos del Manual, que alimentarán la base datos de la aplicación del Sistema de Información instalado en Lotus Notes.

¿Qué se requiere?

1. Capacitación en áreas y necesidades específicas detectadas en esta fuerza de tarea, por ejemplo: manejo de escenarios de valoración, insumo que no entregó la empresa consultora y era parte de los escenarios que se iban a proponer, y la profundización en gestión de competencias. O sea, actualización de conocimientos en las personas que participen en esta fuerza de tarea.
2. Dedicación exclusiva de al menos 3 técnicos al proyecto.

3. Este es un contexto muy importante y consiste en una suspensión temporal de estudios de puestos del personal administrativo de la Universidad por cuatro meses. Esto, por cuanto a la Oficina de Recursos Humanos entran alrededor de 30 estudios por mes, los cuales deben ser atendidos por 5 técnicos, que corresponde al personal disponible; 3 se dedicarían al proyecto y 2 a atender los estudios que están en

curso. En este momento, tenemos alrededor de 100 casos en curso.

Esto no se solicitó antes, debido a que no era absolutamente crítico, ya que el personal de la Oficina de Recursos Humanos estaba operando como contraparte, y en el nuevo escenario, estaría operando como gestores, si resulta necesario, porque con la demanda de respuesta, a la demanda de trabajo permanente, no se podría dar una respuesta, al menos un tiempo oportuno.

Básicamente ese sería mi recuento de acciones y actividades y un poco la situación actual, con respecto a esta licitación restringida 53-2002 y a la experiencia que hemos tenido en el proceso de toda esta consultoría y la decisiones que se han tomado.”

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ agradece a la M.Sc. Ana Ligia Monge por la información brindada. Seguidamente, le indica al Lic. Édgar Jiménez si desea hacer algún comentario.

EL LIC. EDGAR JIMÉNEZ indica que si el plenario tiene alguna duda o desea información adicional, con mucho gusto procederían a atenderlos.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN manifiesta que, según lo expuesto, comprendió que la Oficina de Recursos Humanos está en toda la capacidad técnica para continuar el proceso, pero no tiene el personal disponible para llevarlo a cabo.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que en un escenario en donde habría que dar una respuesta oportuna, con un cronograma, se están proyectando a

unos cuatro meses para terminar lo avanzado; sí se requeriría personal tiempo completo y dos personas que se queden terminando los estudios que están en curso, o sea, que ya entraron a la demanda de respuesta por parte de la Oficina.

Considera que con la experiencia vivida, con las capacitaciones que en un primer momento se recibieron sobre el sistema y la actualización de la metodología y demás, en el presente momento, sí estaría en capacidad de abocar una fuerza de tarea a lo interno, , sin dejar de lado que en determinadas etapas, por ejemplo, en lo que se refiere a cálculos específicos o de encuesta salarial para hacer la parte de valoración, se podría requerir algún tipo de profundización en capacitación.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN pregunta cuánto tiempo requiere la Oficina de Recursos Humanos para concluir el proyecto.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que, dadas las condiciones y los requerimientos, prevén que se podría tardar en unos 4 meses, contando con 3 técnicos a tiempo completo.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN pregunta si existe alguna controversia con las entregas parciales que hizo la empresa consultora, o sea, lo que entregaron se les canceló a satisfacción de la Oficina de Recursos Humanos. Desea saber si existe alguna controversia en algo que hayan entregado y se haya cancelado.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que desde un inicio, y desde que se adjudica la licitación, se establece una forma de pago por etapas. La empresa cumplió, de acuerdo con el cronograma y con las etapas que se acordaron

conjuntamente, para lo que se hizo un contrato.

Durante las tres primeras etapas que se le cancelaron la empresa consultora venía funcionando bien. A partir del insumo de la elaboración, sistematización e integración de marco conceptual de lo planteado por la empresa, lo llamado clases anchas, competencias y polifuncionalidad, el producto escrito no era satisfactorio, pero lo que se pagó si está completo. El sistema ha sido instalado, es importante aclarar que está vacío, porque no cuenta con el insumo que son los datos, que es precisamente lo que no se entregó. El sistema puede ser utilizado por la Universidad en lo que sería una metodología e informática en clasificación y valoración.

Estima que las entregas parciales, hasta donde se llegó, son apropiadas. Se hizo un levantamiento de información en toda la Universidad; se estableció la definición de las muestras, se dieron varias capacitaciones, una específica en Lotus; otra a la que se invitó a varias instancias de la Universidad y la capacitación específica de los técnicos de la Oficina de Recursos Humanos, en la metodología, tablas, cálculos, etc.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN pregunta cuál es la posición de la empresa en el momento actual. Silicita a la M.Sc Monge aportar un poco más.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que, en realidad, la empresa se defiende fundamentando que ellos han hecho el mejor trabajo del mundo y que la Universidad no tiene razón. Se les dice que incumplieron con el tiempo de entrega, lo del equipo, la falta de seriedad en la especificación de las clases, la profundidad y calidad del trabajo y que además no se incorporaron todas las observaciones.

Agrega que esos lapsos en los que la empresa no dio respuesta, la Universidad le envió borradores para que ellos los revisaran e incorporaran las correcciones, pero no se da respuesta y pasan casi dos meses. Aparentemente, esto se da porque el director del Proyecto estaba atendiendo un proyecto fuera del país y dejó el proyecto de la Universidad abandonado. Esto se dio después de junio, punto que probablemente la empresa no va a reconocer. Agrega que el Director del proyecto, en otro período de la licitación, no asistió a muchas sesiones, ya que se encontraba fuera del país.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN pregunta si la empresa está presentando alguna demanda contra la Universidad.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que quien está demandando es la Universidad y la empresa lo que hace es descargo y se defienden, proceso que se está llevando a cabo en la Oficina de Suministros. La Universidad está demandando por daños, porque no se recibió el producto a tiempo, porque se invirtió gran cantidad de recursos en la contraparte y no se dio el producto final.

EL SR. MIGUEL Á. GUILLÉN manifiesta que en la cronología de hechos, se observa una deficiencia de la empresa en las diferentes etapas, de ser así, ¿por qué razón no se rescindió en contrato?

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que eso es lo que se está solicitando en el momento actual. No se actuó antes, porque era necesario documentar el debido proceso, y es hasta diciembre de 2003 que se hace el primer careo, pero todo está documentado en oficios, incluso hay solicitudes concretas donde la Universidad ha empezado a demostrar el incumplimiento, lo cual concluye con la terminación del contrato.

El contrato se suspendió desde agosto de 2003.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER señala que con los antecedentes mencionados y con el incumplimiento de la empresa consultora, el plenario tenía grandes expectativas, tanto así que en alguna oportunidad se decía que se podría actualizar la estructura actual y, en el mejor de los casos, proponer una nueva estructura salarial y de clasificación.

¿Qué podría esperar el Consejo Universitario, y a qué plazo se podría contar con algún insumo?.

Probablemente, se buscará un camino alternativo, entre tanto se finiquita el conflicto con la empresa consultora.

¿Qué está haciendo la Oficina de Recursos Humanos para alcanzar la meta propuesta?.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE responde que la primera etapa consistía en obtener un manual de puestos actualizado, después se debería desarrollar una serie de escenarios que van a conformar la valoración de los puestos, etapa que se integra con el sistema salarial.

La Oficina de Recursos Humanos está proponiendo finiquitar el insumo principal, sobre el cual se establece cualquier valoración y cualquier escala salarial. Este consiste en tener definido claramente, la descripción de los puestos. Por ejemplo, un oficinista 4 que tiene tales y tales características, responsabilidades y naturaleza del puesto; esto, en un sistema de clasificación y valoración, tiene una asignación de 300 puntos, ya que la metodología que se utiliza es la valoración por puntos. Hay que definir qué valor se va a asignar en la escala salarial a ese puntaje. O sea, se le debe dar un valor salarial. Esa sería a grandes rasgos la dinámica técnica.

La Oficina de Recursos Humanos propone concluir el insumo principal, mediante la fuerza de tarea, por un plazo de cuatro meses, en el que trabajen 3 técnicos a tiempo completo.

Sobre las expectativas de un nuevo sistema de clasificación y valoración, se dan varias opciones: actualizar salarialmente el sistema actual, propuesta que se ha admitido en otras oportunidades, y/o esperar el producto base para tener un marco actualizado e integral.

EL DR. CLAUDIO SOTO pregunta si es viable y quien planteó la propuesta de moratoria de estudios salariales por cuatro meses, dependerá del cambio de administración de la Universidad, será necesario esperar la aprobación de la persona que ocupe la Rectoría o la Oficina de Recursos Humanos puede proceder de inmediato.

EL LIC. ÉDGAR JIMÉNEZ manifiesta que la relación de estudios de puestos está contemplada en la Convención Colectiva. Se indica que la Oficina de Recursos Humanos debe tramitar las solicitudes de estudios de puestos en un plazo máximo de tres meses.

Para suspender la recepción de casos nuevos y poder atender la propuesta hecha por la Oficina de Recursos Humanos, es necesario negociarlo con el Sindicato y llegar a un acuerdo. Esta negociación le corresponde llevarla a cabo al Vicerrector de Administración.

Agrega que es importante suspender los estudios, ya que si siguen llegando solicitudes a la Oficina de Administración de Recursos Humanos, se tendría que atender dos situaciones a la vez, lo cual generaría falta de capacidad de respuesta.

****A las doce horas y quince minutos, se retira de la sala de sesiones el Dr. Gabriel Macaya.****

EL LIC. MARLON MORALES agradece a los funcionarios que les visitan, por haber accedido a presentar una exposición sobre los resultados de la licitación. Además, agradece que le hayan enviado el documento, en el cual se incluye todo un compendio de información relacionada con la licitación; desde la publicación, la apertura, las aclaraciones, las minutas de reunión y las copias de las órdenes de pago, entre otros.

Agrega que se encuentra ante una situación de sentimientos en conflicto, ya que pertenece a la Oficina de Recursos Humanos, es representante del sector administrativo, y al igual que la M.Sc. Margarita Meseguer, tenía grandes expectativas con la licitación 53-2002, inclusive en el marco de una iniciativa que el Consejo Universitario, a través de la comisión coordinada por el Dr. Claudio Soto, que atiende lo relacionado con el sistema salarial universitario, en el que venía encadenado para efecto de lograr poner a tono el Sistema de Clasificación y Valoración de los puestos administrativos.

Esa apertura, de acuerdo con la cronología expuesta, se denominaba "Diseño de un Modelo estratégico, y la implementación de un sistema de clasificación y valoración de puestos administrativos en la Universidad de Costa Rica", por un monto de 15 millones de colones. En el cartel de aclaraciones, en el considerando 4, expresamente se dice que: "la Institución cuenta con los recursos humanos y la infraestructura administrativa suficiente para verificar el fiel cumplimiento del objeto de contratación." Esas fueron las reglas del juego.

El siguiente punto es que, antes de adjudicar, la Oficina de Recursos Humanos solicitó una reunión con la única empresa

que participó en la licitación, Antares Consulting, para aclarar y ampliar los siguientes temas: el modelo conceptual, el sistema Total Value, y el uso de competencias; eso se dio en noviembre de 2002.

Como siguiente paso y de acuerdo con el cronograma de actividades, se realizó un concurso de capacitación para la revisión del marco conceptual y metodológico para un sistema de clasificación de puestos, del cual se obtendría un manual de puestos actualizado para la Universidad de Costa Rica; eso estaba previsto para la tercera semana de febrero de 2003 y el manual de puestos actualizado, de acuerdo con lo que se documenta, el producto estaba previsto a obtenerse en el mes de mayo de 2003, o sea, el manual, propiamente dicho.

El Consejo Universitario, en la sesión 4776, artículo 9, del 19 de febrero de 2003, acordó los "Principios generales para la elaboración de un modelo de desarrollo de recursos" y, además, acordó que los funcionarios universitarios encargados o responsables del seguimiento e interacción con los adjudicatarios de la licitación 53-2002, orienten esa gestión conforme a estos principios y lineamientos específicos detallados en el punto 1.

Una de sus preguntas es la siguiente: ¿En qué momento, dentro de ese proceso de seguimiento e interacción, cómo fue que interactuaron o introdujeron esos principios en el trabajo que se hizo junto con la empresa a la cual se le adjudicó la licitación?

Por otra parte, como el producto del manual estaba previsto para mayo de 2003 y existían una serie de actividades que posteriormente se iban a desarrollar, la Oficina de Recursos Humanos, en marzo de 2003, hace una serie de observaciones a la empresa, sobre los productos parciales que estaba entregando; esto, mediante el oficio ORH-C-09-2003, del 30 de marzo de 2003. En mayo de 2003, se produce una reunión

con el señor Raúl Heraud, y el equipo técnico de la Universidad de Costa Rica, en ese momento, o sea, en mayo de 2003, mediante el oficio ORH-690-2003, la jefatura de la Oficina: *"Considera que hasta ahora, el producto entregado no satisface los requerimientos solicitados en la oferta"*; posteriormente, en julio de 2003, mediante el oficio ORH-1032-2003, dirigida al señor Raúl Heraud, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos señala lo que hace falta y reitera lo indicado en mayo; además, anota que: *"solo una persona está trabajando en la parte técnica, por ello el avance es muy lento"*. En ese sentido, la señora Ana Ligia advertía que dentro del cartel se exigía que las personas de la empresa que iban a participar, debían tener ciertas calidades, y durante ese proceso, ninguna de las personas comprometidas se presentó, excepto el señor Raúl Heraud.

Posteriormente, el 20 de agosto de 2003, en el oficio ORH-1277-03, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos manifiesta: *"Les reiteramos tomar las medidas correctivas de inmediato, para concluir los trabajos necesarios en la implementación del Sistema de clasificación de puestos, de lo contrario la Universidad, tomará las acciones legales que correspondan por incumplimiento, cobrando los daños y perjuicios respectivos."*

Seguidamente, pregunta cuáles fueron las debilidades, por parte del equipo técnico de la Universidad, para llegar al punto en que hoy se encuentra, ya que desde marzo y en forma reiterada se empezaron a notar los incumplimientos. En mayo se le hace el señalamiento, por parte de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, se reitera en julio y en agosto se da la primera advertencia de que se tomarán las acciones legales que correspondan por incumplimiento del contrato, cobrando daños y perjuicios, y no es sino hasta el 13 de octubre de 2003 que se informa al Vicerrector de Administración, mediante el oficio ORH-2069-2003, sobre la contratación de una consultora externa; la

Licda. Betzaida Montero inicia una auditoría del trabajo, conducente a la revisión del *Manual de Clases*, presentado por la Empresa Antares Consulting.

Se pregunta, qué papel jugó el equipo técnico como contraparte en el proceso de seguimiento y de interacción.

Por otra parte, indica que dentro del documento no aparecen los resultados que la Licda. Montero detectó mediante la auditoría del proyecto.

Finalmente, hace un resumen: ¿qué razones llevaron a que en octubre se contratara una auditoría externa para la revisión del producto?, ¿por qué razón no se tomó en cuenta a la Oficina de Contraloría Universitaria?, ¿qué razones se dieron para proceder de esa forma?, después de esto, ¿cuál es el plan B?

En abril de 2003, se elaboró una muestra para el proceso de capacitación y de sensibilización al proyecto, en el cual a una persona que iba a ser entrevistada se le indicaba: *“la Oficina de Recursos Humanos con el propósito de actualizar y mejorar la estructura ocupacional de los puestos administrativos de la Institución, ha iniciado el proceso de modernización de un sistema de clasificación de puestos, cuyo producto será un manual de puestos acorde con las necesidades actuales de la Institución. El Sistema de clasificación, pretende complementar y fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, esto es una expectativa, dar respuesta a la demanda de las funcionarias y los funcionarios actuales y potenciales. Para cumplir esta labor, es necesario recoger datos de los diferentes puestos, por lo que mediante una muestra representativa, usted ha resultado seleccionado o seleccionada como fuente de información para participar en este importante proyecto.”*

O sea, que dentro del proceso no solo estuvo presente la empresa y la contraparte universitaria, sino que participaron terceros a los cuales se les generaron una serie de expectativas, no solo en la sede central,

sino en otras sedes universitarias. Por lo que le preocupa la credibilidad. ¿Cómo se va a manejar el asunto, de tal manera que la Oficina de Recursos Humanos entre legitimada, con ese plan B, a retomar y hacer lo que dejó de hacer la empresa contratada?

Por otra parte, en el plan B se mencionó a Total Value, pero no se mencionó la valoración, por lo que pregunta, en qué etapa se encuentra.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ señala que el plenario está en el límite del tiempo que tiene permitido sesionar, por lo que se procederá de la siguiente manera: que los miembros del plenario planteen sus observaciones y, luego, la M.Sc. Ana Ligia Monge o el Lic. Edgar Jiménez, responden.

EL M.Sc. ÓSCAR MENA considera que se dejó pasar demasiado tiempo para tomar las acciones correspondientes, sobre todo si se toma en cuenta que se trata de fondos públicos.

Por otra parte, a sabiendas de los antecedentes de esa misma persona, asunto que personalmente advirtió al plenario en su oportunidad y está seguro de que todos lo recuerdan. Esta persona está procediendo del mismo modo con la Universidad de Costa Rica. No es la primera vez que lo hace, por lo que recomienda que el asunto se haga del conocimiento de la Contraloría General de la República, para que remita la circular respecto a las contrataciones donde participa esta empresa. Porque si bien es cierto, a pesar de que la empresa cambió de nombre, cuando supo que esa persona estaba participando, hizo el comentario que todos conocen.

En aquella oportunidad, el señor Rector designó al Lic. Roberto Guillén, para que en programas deportivos mediante un taller se discutiera un poco sobre el modelo

y algunas observaciones hechas por su persona en su oportunidad. La empresa, como tal, ha sido reincidente con la Universidad de Costa Rica.

En su momento advirtió sobre el asunto, y como dice el dicho: *el tiempo da la razón*. Le preocupa un poco en la situación en que se encuentra la Universidad, porque, efectivamente, las expectativas que tenía el Consejo Universitario sobre el trabajo eran otras y ha pasado demasiado tiempo.

El Dr. Claudio Soto mencionó el cambio de Rector, y sería importante saber cómo calza este dato en la propuesta hecha por la M.Sc. Ana Ligia Monge.

Sería importante iniciar lo antes posible con el Plan B, para ver qué ocurre de aquí en adelante.

Estima que el plan propuesto es muy interesante, aunque le preocupa mucho el hecho de que se haya contratado una auditoría externa para que confirmara lo que la Oficina de Recursos Humanos había mencionado.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ pregunta si actualmente la Oficina de Recursos Humanos estima que entre sus posibilidades está llevar a cabo el trabajo.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE manifiesta que la propuesta consiste en continuar sobre la base de lo que se tiene actualmente.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ agrega que, según su percepción del caso, en el año 2002 la Oficina de Recursos Humanos no estaba en condiciones de llevarlo a cabo, pero sí contaban con la capacidad de valorar, evaluar y emitir criterios sobre si el desarrollo del proyecto se estaba dando de conformidad con lo establecido en el cartel.

De acuerdo con la información expuesta, deduce que la Oficina de Recursos Humanos ha emitido diferentes observaciones para señalar que la empresa contratada no ha venido trabajando de conformidad con la calidad que se esperaba.

Seguidamente, pregunta ¿qué del trabajo aportado por la empresa, qué parte es rescatable?.

Estima que todo proceso o hecho deja una enseñanza, pero hay que recordar que nadie es culpable hasta que se pruebe su culpabilidad, aunque se cuente con una serie de indicios, es necesario llevar a cabo un juicio para demostrar que se dio incumplimiento del contrato.

Posteriormente, recuerda al plenario que conoce casos de ese tipo que requieren de 10 años para ser resueltos; aún más, conoce un caso que tiene 14 años y aún no ha sido posible probar que se dio incumplimiento del contrato.

Considera que en vista de la experiencia de la aplicación de la Ley, es importante que las instancias a las que les corresponde por excelencia la fiscalización, estén bien enteradas.

Agrega que a la Oficina Jurídica le corresponde llevar el caso a juicio, pero es importante que la Oficina de Contraloría Universitaria esté enterada, ya que es el brazo de la Contraloría General de la República.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE señala que ha hecho una serie de anotaciones sobre las inquietudes planteadas.

En primer lugar, es muy importante para la Oficina de Recursos Humanos aclarar que la decisión de contratar a la empresa Antares Consulting fue una decisión de costo-oportunidad; es una decisión gerencial; por lo tanto, conlleva un

riesgo, el cual es imponderable, o sea, está fuera de la decisión que se toma.

La oferta que la empresa presentó, técnicamente, no era desestimable; esto, de acuerdo con la licitación y lo que planteó la empresa, el Modelo estratégico de recursos humanos para la construcción de un manual de clasificación y valoración, es un modelo que se construye con insumos de los subsistemas.

Un sistema de clasificación y valoración, es un subsistema de recursos humanos. Existen los sistemas de recursos humanos que incluyen reclutamiento y selección de personal, su desarrollo y mantenimiento.

Por otra parte, qué iba a proporcionar la actualización del sistema de clasificación y valoración; si se enfoca a competencias, muy probablemente se tendrían que revisar criterios en reclutamiento y selección, de ser así procedería a integrar parte del modelo de recursos humanos. Además, se tenía que revisar la parte de capacitación, que es otra sección de los recursos humanos.

Se podría decir que la conceptualización que la Oficina de Recursos Humanos le dio a un manual de clasificación y valoración era como parte de un subsistema que iba a retroalimentar los otros sistemas de recursos humanos, como, por ejemplo, mejoramiento de procesos y revisión de criterios, entre otros, de ahí las expectativas en tener un *Manual clasificación y valoración de puestos*. Sumado a eso se debe tomar en cuenta la parte de valoración que constituye la actualización salarial.

Desde ese punto de vista, cuando se discutió con la Empresa Antares Consulting en las reuniones citadas por el Lic. Marlon Morales, se les hizo saber estas expectativas y la empresa lo incluye en su oferta, este subsistema, una vez dado el producto final, iba a retroalimentar incluso un proceso de Salud Ocupacional. Ante la

descripción específica de los puestos, se podría tener visualizado algunos riesgos que están implícitos en algunos puestos, datos que alimentarían un sistema de salud ocupacional.

El modelo se conceptualizó desde ese punto de vista, o sea, el propósito de contar con un manual actualizado está dentro de un modelo más amplio que consiste en la construcción que va a alimentar los otros subsistemas de la Oficina de Recursos Humanos. Así fue como se discutió y se comprendió.

Con respecto a la pregunta de qué se le incluía en la parte de competencias, se solicitó que variara el sistema de reclutamiento y selección, por ejemplo: las clases más angostas iban a afectar el ámbito salarial.

Dentro de lo ofertado y que no se cumple, se encuentran esos escenarios, los cuales la empresa había ofrecido a raíz de lo solicitado por la Universidad.

En relación con la pregunta qué son los escenarios, estos consisten en compactar la cantidad de puestos del actual manual, o sea, situar a todos los oficinistas en una misma categoría que podría ser Oficinista 3, puesto intermedio, y definir el salario adecuado.

Después del estudio, se elaboraría una propuesta final, la cual sería elevada al plenario, para su respectiva aprobación, dependiendo de la capacidad de pago de la Institución. Esa fue una de las partes inconclusas.

Adicionalmente del modelo automatizado que la metodología proporciona, se facilitaría un 50% de optimización de los recursos, en relación con la aplicación de la metodología actual, proceso que se lleva a cabo en forma manual, en el que los análisis se hacen incluso con tiempos específicos de acuerdo con la experiencia y la capacidad de cada

técnico. Ese era otro valor agregado que se iba a recibir.

Por otra parte, señala que la Oficina de Recursos Humanos, por recomendación de la empresa contratada, preparó un cronograma por etapas hasta mayo de 2003, a pesar de que en el cartel de la licitación se indicaba julio de 2003. La empresa contratada insistió en que podía cumplir con el contrato dos meses antes de lo establecido por la Universidad. Esta posición se analizó como otro valor agregado. Al parecer, el nuevo plazo no fue suficiente para desarrollar el proyecto, ya que en repetidas ocasiones señalaron que el contrato establece como tiempo de entrega julio de 2003.

A pesar de ello, la empresa contratada no entrega los resultados del proyecto en el mes de julio de 2003, razón por lo cual en el mes de agosto se les hace un recordatorio, donde se da un margen de consideración. Estima que la Universidad ha sido muy considerada con la empresa, pero responde al hecho de guardar el debido proceso.

Por lo tanto, cuando la empresa empieza a incumplir, tal y como se establece en una de las minutas, se llama a la Oficina Jurídica para que brinde su asesoría sobre el caso.

Seguidamente, en el mes de agosto de 2003, se involucró a la Oficina Jurídica y se envió copia de los oficios a la Oficina de Suministros, la cual les indicó que no debían proceder hasta agotar todas las posibilidades.

Después de esto, la empresa contratada solicita una reunión con el señor Vicerrector, donde solicita una ampliación del plazo para el 24 de setiembre y, a pesar de que se otorga la prórroga, la empresa incumple presentándose con un producto parcial que debía ser revisado el 3 de octubre.

Como resultado, la empresa presenta un trabajo y señala que corresponde al producto acabado, y la Oficina de Recursos Humanos le indica que el producto debe pasar por una nueva revisión. Al llevar a cabo esta revisión, se detectan los mismos defectos y vacíos; no se había incorporado nada nuevo; era una copia de lo entregado anteriormente. Por lo tanto, se tomó la decisión de contratar a la Sra. Betzaida Montero, con el propósito de que la Universidad de Costa Rica se alejara del objeto de desgaste y porque el equipo técnico de la contraparte estaba muy desgastado de estar revisando y haciendo observaciones. Además, se podría interpretar como el hecho del beneficio de la duda.

Por otra parte, no se solicitó el estudio a la Oficina de Contraloría Universitaria, debido a que se debía demostrar los requerimientos técnicos, o sea, la letra menuda, por ejemplo: que no se había incorporado en las descripciones lo relacionado con las competencias, o cómo se hacen las clases anchas.

En vista de que se requería de observaciones muy técnicas, se contrató una consultoría técnica. Es importante aclarar que la consultora señala aspectos que no habían sido detectados por el equipo de la Oficina de Recursos Humanos, ya que ella contaba con gran experiencia en el tema. La Oficina de Recursos Humanos se aseguró de que las calidades de la empresa consultora conocieran la metodología como para brindar una retroalimentación.

El equipo estaba muy desgastado, y su persona, como Directora, necesitaba conocer un criterio externo y más objetivo. Esa fue la razón principal de contratar una auditoría externa; y además, era un elemento más para certificar que había vacíos e incumplimientos en el área técnica.

Por otra parte, el equipo técnico siempre estuvo presente en los intercambios de información, o sea, en las

etapas en que estuvieron presentes la empresa y la contraparte. La contraparte siempre estuvo muy anuente en llevar a cabo reuniones de trabajo, incluso a trasladarse a las oficinas de la empresa contratada.

A nivel de retroalimentación permanente, como gestora del proyecto, siempre recibió con gran compromiso y seriedad las retroalimentaciones generadas de parte del equipo, tomando en cuenta su compromiso con el proyecto,.

La Oficina de Recursos Humanos entregó a la Oficina de Contraloría Universitaria el expediente que contiene todos los oficios a la Oficina de Contraloría Universitaria y, adicionalmente, hizo entrega de cuatro archivos independientes, elaborados por cada uno de los técnicos y de las observaciones que se hacían. Estos documentos están disponibles para confirmar que de parte de la Universidad no se dio debilidad, porque, de ser así, no se hubieran podido detectar inconsistencias y la falta de compromisos en cuanto a la parte técnica.

Permanentemente, el papel de la contraparte fue el de recibir documentos, devolverlos y hacer sesiones de trabajo, y se dio un momento en el que la empresa se desapareció. Desde ese momento, se empezaron a señalar las ausencias.

Con respecto a la credibilidad en el plan B, afortunadamente la Universidad cuenta con la información para reiniciar el proceso, que corresponde a los cuestionarios llenados por funcionarios de diferentes unidades, por lo que no sería necesario hacer labor de campo.

Agrega que está completamente de acuerdo en que el personal administrativo de la Universidad de Costa Rica está en espera y con expectativa de los resultados del estudio, pero no será necesario volverlos a someter a una situación de muestra para obtener información.

Por consiguiente, la fuerza de tarea procedería a incluir en el sistema la información que se tiene; ver cómo se integran los considerandos del modelo conceptual, establecido desde un primer momento, y si se requiere validar alguna información, sería a nivel de jefaturas; mediante algunas entrevistas personales para corroborar que se cuenta con determinada cantidad de puestos de una determinada clase, ratificar las tareas asignadas, pero no va a ser necesario llevar a cabo más trabajo de campo. Completar la muestra fue una de las etapas más difíciles de obtener.

En relación con el comentario de que la empresa contratada había dejado nuevamente a la Universidad en una difícil posición, en primer lugar, a ella le corresponde en un momento específico tomar la decisión de la contratación. No vivió la historia anterior; además, y lo que la empresa presenta no era desestimable con respecto a la licitación que hizo la Universidad. Asimismo, de doce que compraron el cartel, la empresa Antares Consulting fue la única que se presentó. Sumado a ello, la empresa cumplía con lo solicitado por la Universidad para alimentar el sistema de Recursos Humanos.

Considera que la contratación de Antares Consulting se dio en un momento histórico, en el que convergen la necesidad de modificar el *Manual de Puestos de la Universidad*, se contaba con el presupuesto aprobado y la empresa presenta una oferta que cumple con lo solicitado. Toda la gestión se inicia en noviembre de 2002, y es hasta noviembre de 2003 que se adjudica, o sea, que fue necesario presupuestar el proyecto para el siguiente año. Por estas razones, se toma la decisión.

Respecto a la valoración, técnicamente, es una etapa posterior a la clasificación, que consiste en una descripción muy bien elaborada de un *Manual de Puestos*, donde se diga: cómo y qué responsabilidades tienen los puestos.

Asignar el valor de puntos a cada puesto, constituye una etapa posterior, que corresponde a los escenarios que tendría que evaluar el personal de la Oficina de Recursos Humanos y que sería elevado al plenario.

Por otra parte, el proceso judicial está en curso; la Oficina de Recursos Humanos ha reiterado a la Oficina de Suministros que no dé oportunidad a la empresa de continuar descargando, porque ya no tiene sentido que se siga dando, pues es una decisión tomada. Hay que cobrar los daños que se causaron a la Universidad, como el hecho de no contar con el insumo para cumplir con las expectativas de los funcionarios universitarios.

Considera que muy probablemente el caso irá a juicio y desconoce dentro de cuánto tiempo será resuelto, aunque se le ha indicado extraoficialmente que el plazo podría ser de 5 años.

Agrega que la Oficina de Recursos Humanos está rescatando del trabajo elaborado por la empresa consultora, la información recopilada, el sistema que está instalado y la licencia del "Total Value", que corresponde a una metodología que alimenta al sistema Lotus Notes.

Con esos tres grandes elementos y el proceso vivido de capacitación, renovación de conocimientos, prácticas y demás, puede asegurarse que el equipo está en capacidad de reiniciar el trabajo, aunque en el proceso requiera de apoyo de nueva capacitación. Las tendencias de administración de la gestión de recursos humanos y demás están en constante renovación, por lo que es necesario actualizar al personal en el campo.

Aclara que en el año 2002 el personal de la Oficina de Recursos Humanos no estaba capacitado para llevar a cabo el proyecto, porque el manual utilizado tiene 14 años de haberse elaborado y desde ese

entonces el personal no había recibido capacitación en ese campo.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ señala que para el plenario sería importante conocer una propuesta del Plan B, con el objetivo de contar con un criterio en ese sentido, tomando en consideración el cambio de persona en la Rectoría, y para contribuir en todo lo posible para llevar a cabo esa tarea.

Finalmente, agradece la participación de la M.Sc. Ana Ligia Monge y el Lic. Édgar Jiménez.

LA M.Sc. ANA LIGIA MONGE agradece al plenario la oportunidad que le brindaron de explicar lo ocurrido con la licitación.

Además, señala que es muy importante expresar que la Oficina de Recursos Humanos ha estado muy comprometida con el proyecto; tenían grandes expectativas, por lo que no brindar el producto final les causa gran frustración, pero la Oficina está dispuesta a seguir trabajando, porque es algo que se tiene que ir construyendo. El personal está muy comprometido con la iniciativa y está en toda la disposición de terminar el producto. Por esta razón, presentarán la propuesta del Plan B al plenario.

Considera que a pesar de las condiciones organizacionales de la Institución, como lo es el cambio de Rector, las políticas del Consejo Universitario, con respecto al modelo de gestión integral de la Universidad, tienen que seguirse dando y construyendo.

Estima que el primer paso por seguir sería conformar lo antes posible la comisión de alto nivel para darle seguimiento a ese gran modelo, a fin de que quede como un mandato del Consejo Universitario, y el

cambio en la persona que ocupe la Rectoría no afecte el proyecto.

*****A las trece horas y se retiran de la sala de sesiones la M.Sc. Ana Ligia Monge y el Lic. Édgar Jiménez.*****

A las trece horas y cinco minutos, se levanta la sesión.

Dr. Víctor Sánchez Corrales
Director
Consejo Universitario

NOTA: *Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.*