

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5008



CELEBRADA EL MARTES 6 DE SETIEMBRE DE 2005
APROBADA EN LA SESIÓN 5017 DEL MIÉRCOLES 28 DE SETIEMBRE DE 2005

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. <u>AGENDA</u> . Modificación	2
2. <u>INFORMES DEL DIRECCIÓN</u>	4
3. <u>APROBACIÓN DE ACTAS</u> . Sesiones 4986, 4988, 4990, 4991, 4992, y 4993.....	15
4. <u>PROYECTO DE LEY</u> . Reforma integral a la Ley General de Salud N.º 5395 y sus reformas. Análisis	18
5. <u>AGENDA</u> . Modificación	23
6. <u>CIST</u> . Visita de candidatos y candidata a ocupar la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST) del Consejo Universitario.	24

Acta de la sesión N.º 5008, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día martes seis de setiembre de dos mil cinco.

Asisten los siguientes miembros: M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, Directora, Área de la Salud; Dra. Yamileth González García, Rectora; Dr. Víctor M. Sánchez Corrales, Área de Artes y Letras; M.Sc. Alfonso Salazar Matarrita, Área de Ciencias Básicas; Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Manuel Zeledón Grau, Área de Ingeniería; M.Sc. Margarita Meseguer Quesada, Sedes Regionales; MBA. Walter González Barrantes, Sector Administrativo; Srta. Jéssica Barquero Barrantes y Sr. Alexánder Franck Murillo, Sector Estudiantil, y Licda. Ernestina Aguirre Vidaurre, Representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y cinco minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor Sánchez, magistra Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero y Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

Ausente con permiso la Licda. Marta Bustamante Mora.

ARTÍCULO 1

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio por fallecimiento del Dr. Alfonso López Martín, Catedrático de la Escuela de Filosofía.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ destaca del compañero Alfonso López Martín una característica fundamental, y es que hizo de la palabra su profesión como filólogo clásico, su formación básica, y también como estudioso de la Filosofía. Desde esas dos disciplinas se acerca a la Filología Española y a preocuparse por asuntos de corrección idiomática, muy consciente de trabajar por la unidad de la lengua en tanto que garantiza una comunidad idiomática. Él hablaba de la lengua común, pensando en la variedad estandarizada y en especial la cultura literaria promovida por la Academia.

Sus programas sobre *El Mundo de las Palabras* que durante mucho tiempo desarrolló en los medios de comunicación de la Universidad de Costa Rica, Radio Universidad, Semanario *Universidad*, Canal 15 y también por Canal 13, etc. fueron muy conocidos por todos.

Desea recordar a don Alfonso y cómo se inicia en la Universidad de Costa Rica. Viene de trabajar en el Liceo de Tarrazú, él fue su primer Director –si mal no recuerda-, y continuó un proceso de formación en esta Universidad, siempre consciente de que era un deber suyo la búsqueda inagotable de la verdad, aunque esta es inagotable. Eso le hace recordar la oficina de don Alfonso porque mostraba cuanto pergamino había obtenido como reconocimiento a esa labor que llevaba a cabo en pro de la promoción de la variedad prestigiosa de la lengua. Abrió espacios al filólogo para que se reconociera su aporte a la sociedad en tanto lector y escritor de una variedad de lengua de prestigio.

Despedimos a una persona que ha contribuido para que la Universidad de Costa Rica sea cada vez un poquito mejor.

*****A las ocho horas y cuarenta minutos, se retira de la sala de sesiones la Dra. Yamileth González. *****

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI recuerda, en nombre de todos los estudiantes de la Escuela de Estudios Generales, a don Alfonso López Martín, quien fuera su profesor de Filosofía en Estudios Generales. Lo recuerda por su amabilidad, su espléndida sonrisa que reflejaba pureza de alma. A todos los chiquillos y chiquillas de aquel tiempo los hizo admirarlo. Recuerda que en sus clases de filosofía era común ver muchos ojos asomarse por la puerta e irse sentando tímidamente en las bancas de atrás para escucharlo porque lo explicaba todo muy bonito y los motivaba mucho en la lectura. Las lecturas que él asignaba eran para la juventud y muy interesantes. La relación no terminaba en la clase, sino en su oficina donde siempre había jóvenes reunidos escuchándolo y muchos también pidiéndole ayuda y guía, no solo en los años superiores de la Universidad, sino cuando estaban dando clases. Un maestro con el que no se terminó la relación en Estudios Generales, sino que continuó para siempre.

Don Alfonso López Martín también fue un magnífico padre y esposo; María Eugenia Meoño, su esposa, fue también su profesora de Biología. Ellos, a los estudiantes, a los profesores, a los compañeros administrativos, a todos, los incluían en su hermosa familia; su casa era de puertas siempre abiertas. Por eso cree que hay que recordarlo como esposo y como padre por el ejemplo de lo que es una familia sólida, feliz, con un par de hijos muy vigorosos, muchachos de éxito, que reflejan exactamente una cultura y un amor de familia.

La señora Directora somete a votación una modificación del orden del día y una ampliación de la agenda para conocer como primer punto, los Informes de la Dirección y analizar una carta enviada por las personas participantes en el concurso para ocupar la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnico (CIST) del Consejo Universitario.

****A las ocho horas y cuarenta y cinco minutos se retira de la sala el Dr. Víctor Sánchez*****

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI propone ampliar la agenda de la presente sesión para conocer como primer punto, en Informes de la Dirección, una carta enviada por las personas que participaron en el concurso para ocupar la jefatura del CIST. Ella se permitió llamar a la Licda. Rocío Marín, Subjefa de la Oficina Jurídica, en vista de que el Dr. Luis Baudrit se encuentra impartiendo lecciones, para entregarle toda la documentación para su revisión y contar con la opinión jurídica.

También tiene que informarles algo de parte de la Licda Marta Bustamante, quien ha solicitado permiso para no estar presente en esta sesión.

Es necesario continuar, como lo habían decidido todos, con el análisis del proyecto de ley "Reforma a la Ley General de Salud N.º 5395 y sus reformas", punto que verían de primero en asuntos específicos.

Somete a votación la propuesta de modificación del orden del día y la ampliación de la agenda de la presente sesión, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA una modificación del orden del día y una ampliación de la agenda para conocer como primer punto, los Informes de la Dirección y analizar una carta enviada por las personas participantes en el concurso para ocupar la jefatura del Centro de Información y Servicios Técnico (CIST) del Consejo Universitario.

****A las ocho horas y cuarenta y siete minutos, ingresa a la sala de sesiones la Dra. Yamileth González.****

****A las ocho horas y cuarenta y ocho minutos, ingresa en la sala el Dr. Víctor Sánchez.****

ARTÍCULO 2

Informes de la Dirección

a. Solicitud de permiso

Mediante oficio CU-M-05-09-278, la Licda. Marta Bustamante Mora solicita permiso para ausentarse de sus labores el martes 6 de setiembre de 2005.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI da lectura al oficio CUM-05-09-278 del 2 de setiembre de 2005, firmado por la Licda. Marta Bustamante Mora, el cual dice:

Con base en el artículo 5 del Reglamento del Consejo Universitario, solicito permiso para ausentarme de mis labores de este órgano colegiado el martes 6 de setiembre. Lo anterior por cuanto ese día defiendo mi tesis de Maestría.

Se trata de una noticia bellísima y sabe que todos le envían lo mejor de sus pensamientos a la Licda. Marta Bustamante, mujer de mucho éxito, todo lo que ella emprende lo lleva a feliz término. Es una persona que sabe abrir puertas y oportunidades para muchos otros compañeros y compañeras.

Somete a votación la solicitud de permiso de la Licda. Marta Bustamante, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA conceder permiso a la Licda. Marta Bustamante Mora, para ausentarse de sus labores el martes 6 de setiembre de 2005.

b. Carta de las personas participantes en el concurso para ocupar la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario (CIST).

En oficio con fecha 05 de setiembre de 2005, las señoras Fanny Coto Acuña y Jenny Asensio Ayala, así como los señores Rónald Mena Molina y Edgar Arias Porras, solicitaron al Consejo Universitario iniciar un nuevo proceso del concurso para nombrar a la persona que ocupará el puesto de Jefe del Centro de Información y Servicios Técnicos .

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI informa que en oficio de fecha 5 de setiembre de 2005, las señoras Fanny Coto Acuña y Jenny Asensio Ayala, así como los señores Rónald Mena Molina y Édgar Arias Porras, solicitan al Consejo Universitario iniciar un nuevo proceso del concurso para el nombramiento de la persona que ocupará el puesto de Jefe del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST). Indica que de dicha nota enviaron copia a todos los miembros del Consejo Universitario.

En vista de que el Dr. Luis Baudrit se encuentra dando clases, consultó al respecto a la Licda. Rocío Marín, Subjefa de dicha Oficina, y le envió los documentos pertinentes. Solicita la autorización para llamar a la Licda. Rocío Marín, con el fin de escuchar su opinión jurídica sobre el asunto respecto.

Somete a votación la propuesta para recibir a la Licda. Rocío Marín, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

Se autoriza.

*****A las ocho horas y cincuenta y dos minutos, ingresa a la sala de sesiones la M.Sc. Rocío Marín, Subjefa de la Oficina Jurídica.*****

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI agradece a la M.Sc. Rocío Marín haber atendido el llamado del Consejo Universitario. Explica que hoy a las 11 de la mañana tendrán la visita de los cuatro candidatos para la Jefatura del CIST y mañana está en la agenda el nombramiento.

Da lectura al oficio, el cual dice lo siguiente:

*Los abajo firmantes mostramos nuestra preocupación en relación con la ampliación de la terna del puesto de Jefe del Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario, por cuanto la misma no se **atenga (sic)** al procedimiento que el mismo Consejo Universitario estableció y que fue publicado debidamente en La Gaceta Universitaria respectiva, Gaceta 1792.*

Es por lo anterior que cualquier variación o modificación al procedimiento establecido debe hacerse desde el inicio del proceso. Reconocemos las potestades conferidas al Consejo Universitario en cuanto al nombramiento del puesto en cuestión, sin embargo, somos del criterio que debió haber sido derogado el acuerdo inicial que estableció el procedimiento, para estar ajustados a derecho en relación con la modificación del acuerdo en el que se toma la decisión de ampliar la terna extemporáneamente a cuatro candidatos.

Reiteramos nuestra aceptación de que las reglas del Consejo podían modificarse mediante otro acuerdo, no obstante, los efectos del mismo deberían empezar a regir a futuro y no para el concurso bajo análisis, debido a que como se mencionó al inicio de este oficio, las bases de este fueron publicados en la Gaceta Universitaria respectiva. Además de no haber tal acuerdo se estarían contraviniendo no solo los principios constitucionales de igualdad y de legalidad, sino que se estaría irrespetando el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo en cuanto al procedimiento para nombrar a trabajadores administrativos (artículo 16, inciso e), Convención Colectiva de Trabajo).

Por lo anterior solicitamos que el Consejo Universitario revoque el concurso en cuestión e iniciar con un nuevo proceso, en aras de salvaguardar la institucionalidad de nuestra Universidad y proteger los principios rectores que caracterizan un proceso participativo y democrático.

Firmal) Rónald Mena Molina, Fanny Coto Acuña, Édgar Arias Porras y Jenny Asencio Ayala.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI le solicita a la Licda. Rocío Marín darles la explicación jurídica de cada una de dichas afirmaciones, para que el Consejo Universitario pueda proceder correctamente.

LICDA. ROCÍO MARÍN: –En cuanto al derecho procesal o adjetivo y el derecho de fondo sustantivo, podemos hacer una distinción inicial en cuanto a que el derecho procesal es el que regula propiamente los procedimientos, cómo se llega a la emisión de actos administrativos y es un derecho que puede ser modificado en cualquier momento. Las normas del procedimiento varían en cualquier momento y el principio general que rige en Derecho es que se aplican en forma inmediata las normas procesales o las normas que regulan procedimientos. Diferente es el derecho de fondo, que es el derecho sustancial que crea derechos subjetivos o permite a las personas ciertas garantías individuales. Este tipo de derecho no puede afectar a las personas o a las situaciones jurídicas que han nacido al amparo de un derecho vigente. La regla ordinaria es, en este caso, que las normas sustanciales se aplican a futuro. Esa distinción inicial es importante.

En este caso, tenemos para el nombramiento del Jefe del CIST, derecho de fondo y derecho procesal. Derecho de fondo, podemos decir que es el acuerdo mediante el cual se estableció el perfil del funcionario que se quiere. Este derecho referido a qué es lo que se quiere y así se publicó en un cartel, se dio a conocer a la comunidad universitaria interesada en participar, no podría ser modificado porque es propiamente derecho de fondo, derecho sustancial. Sin embargo, las normas procesales de cómo llegar a este nombramiento, siempre y cuando no perturben los intereses legítimos de los aspirantes, podrían ser objeto de variación y de aplicación inmediata, en ese sentido.

En este caso, las normas para este nombramiento fueron establecidas por el Consejo Universitario en un acuerdo. Hay una disposición del Consejo Universitario que no es de rango reglamentario obviamente, pero sí tiene validez por proceder de este órgano colegiado y en ese sentido es vinculante. Es un acuerdo que se sale un poco del esquema, podría pensarse que se sale del esquema del nombramiento ordinario o concursal ordinario, en alguna medida. Puede ser modificado en consecuencia por el mismo Consejo Universitario porque este, si determinó tal cosa, puede perfectamente variar las condiciones del procedimiento.

En ese sentido, se hizo una modificación porque no se derogó el acuerdo, el cual continúa vigente, solo que modificado en uno de sus aspectos en cuanto a ampliar la preselección a todos aquellos que cumplan con el requisito de cinco años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el cargo. Obviamente, las personas que son preseleccionadas deben cumplir con el resto de los requisitos, no solamente con este en particular.

El acuerdo original establecía que solamente era una terna. El término terna hay que entender que no siempre se utiliza en el sentido de tres personas. Ha sido un término muy manoseado, muy manejado, a veces se consideran ternas de 2, ternas de 3, ternas de 4. Lo importante es que todos los que cumplan con los requisitos tengan acceso, tengan posibilidades de ser conocidos por el órgano. Me parece que esa fue la intención en este caso a efectos de incluir a todas las personas que pudieran eventualmente tener esas condiciones y ser nombradas.

No encuentro que se haya producido un daño, un perjuicio a cualquiera de los concursantes en particular, al ser normas procedimentales, como he dicho. No veo ninguna dificultad en cuanto a que se realice de esa forma. Obviamente hay que contestar la nota de esas cuatro personas porque ellos son oferentes, tienen un interés legítimo. Hay que contestarlas desde el punto de vista de que es un nombramiento diferente y juega con unas reglas particulares de procedimiento que el Consejo Universitario ha acordado. Decirles que en todo momento se respetó el derecho de fondo y se han respetado las reglas del juego que se indicaron en el cartel, que no se les ha causado perjuicio a ellos, ni a nadie en particular. Es cierto que las normas en principio deben regir a futuro, pero esas son para derecho sustancial propiamente. Las del derecho procesal o procedimental se aplican en forma inmediata, siempre y cuando no cause lesiones a derechos particulares.

En cuanto a los principios de igualdad y legalidad me parece que más bien el dar más oportunidades de participación reafirma el principio de igualdad, se cumple a mayor cabalidad cuando se amplía a que personas que tengan los requisitos puedan participar y no limitarse al término terna-tres, que además es un término ambiguo, nunca se ha utilizado en forma muy estricta lo de terna-tres. El principio de legalidad se ha respetado.

La Convención Colectiva en el artículo 16, inciso e) que mencionan dice:

En cualquier concurso interno de una plaza vacante en que se presenten al menos dos personas que cumplan los requisitos establecidos, no habrá ninguna ampliación de la nómina del concurso.

Este es un ejemplo que se considera terna también a dos personas. Pero dice que no habrá ninguna ampliación de la nómina del concurso. Pero aquí entran otras reglas del juego, es para el nombramiento de cualquier otro funcionario administrativo o de otro tipo en que no haya un acuerdo especial del Consejo Universitario, como es en el caso que nos ocupa.

Solicitan al Consejo Universitario revocar el concurso e iniciar un nuevo procedimiento. Creo que en aras de salvaguardar la institucionalidad de la Universidad y proteger los principios que caracterizan un proceso participativo y democrático, esto traería más bien perjuicio al atrasar el nombramiento innecesariamente, porque no se está causando ningún perjuicio a los participantes y la Institución sufriría el atraso en cuanto a este nombramiento. Se está haciendo porque se necesita en el menor tiempo posible. Precisamente, un proceso participativo y democrático permite que haya mayor participación.

En tal sentido, pienso que la potestad del Consejo Universitario es soberana para tomar sus decisiones, está bien fundamentada y no se está causando perjuicio a nadie en particular. Lo que se modificó fueron normas procesales o procedimentales, que son de aplicación inmediata. De manera que pienso que pueden continuar con el concurso y llegar a su finalización, dando respuesta a los interesados, lo cual es importante.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI agradece a la Licda. Rocío Marín sus explicaciones.

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ agradece a la Licda. Rocío Marín sus aportes y aunque ella lo ha dicho, conviene puntualizar que hay normas generales y específicas. La Convención Colectiva hace referencia a normas generales, pero hay una específica que es la del CIST. O sea, en ese caso hay que atender lo específico, que es lo que aquí se ha hecho.

Por otro lado, tal y como se ha señalado, es competencia del mismo órgano tomar las decisiones en lo procesal correspondiente. A él le ha quedado claro el asunto y en particular la observación que hacen al referirse a la Convención Colectiva, que es para una normativa general, pero al haber una específica, esta es la que prima.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ manifiesta que ayer precisamente cuando estaban discutiendo este asunto, él lo catalogó como un parto muy doloroso, pero cree que fue con cesárea y ahora están padeciendo los entuertos. Preocupado sobre este asunto –no tenía conocimiento de esta nota–, ayer en la Asamblea Colegiada le preguntó a doña Margarita Esquivel, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, si ellos, dentro de los procesos de concurso, hacen algún tipo de trabajo y si cuando elaboran una nómina, se garantiza que cumple con todo el cartel. Doña Margarita Esquivel le comentó que efectivamente ellos hacen ese proceso y la nómina cumple con lo que dice el cartel. Hasta ahí piensa que la situación está clara.

En aras de la transparencia de este proceso doloroso, hubo algo que la Comisión que trabajó este asunto no valoró, porque si doña Margarita Esquivel le dice: “Wálter la nómina cumple el cartel”; entonces, se tienen doce candidatos y candidatas filtrados por la Oficina de Recursos Humanos a la luz de ese cartel y llega al Consejo Universitario. Quiere decir que esos doce candidatos o candidatas están a derecho para participar. Entonces, podrían estar ante una

terna de doce personas, si es que no está equivocado, con respecto a lo que acaba de expresar la Licda. Marín.

Le gustaría –no sabe si tiene conocimiento de eso o no–, pero si fuera así, él pondría el asunto sobre la mesa. En este momento, él está formulando una moción para que en aras de la transparencia, la amplitud, la apertura, la justicia y la equidad, se reciba a todas las personas que participaron como candidatos para ocupar la Jefatura del CIST, ya que si hacen normas de procedimiento, podrían entonces en este momento tomar otro acuerdo y darles la participación a todos. Le parece que con eso el mismo Consejo estaría ofreciendo esa apertura, esa amplitud, esa igualdad, equidad y justicia, para compañeras y compañeros, en un proceso que para él se ha tornado, por múltiples razones, en muy doloroso.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT expresa que ella, en principio, está de acuerdo con el planteamiento general que hace don Wálter González, pero le gustaría saber –le consulta a la Licda. Rocío Marín–, que si la Oficina de Recursos Humanos hace un filtro, por decirlo de alguna forma, qué hay en términos de antecedentes en Derecho o en jurisprudencia, en el sentido de cómo puede se pueden diferenciar las valoraciones de las cosas que son objetivamente demostrables de las que no lo son. Por ejemplo, licenciatura en una carrera universitaria, si uno no tiene un diploma o un título que lo diga, pues eso no se puede demostrar. Cinco años de experiencia en ejecución y relacionada con el cargo, eso se abre un poquito más porque habría que ver qué exactamente es el cargo, pero, por decir algo, poseer una solidez moral, o poseer agudeza especial para detectar y resolver problemas, o flexibilidad y capacidad para producir eficazmente lazos de coordinación, evidentemente son elementos de otra naturaleza que no son fácilmente demostrables cuantitativa u objetivamente. Quisiera saber si hay algo en derecho o en jurisprudencia que defina cómo saber si alguien cumple o no cumple esos requisitos.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ señala que el cartel en su momento –al cual ya la Licda. Rocío Marín tuvo acceso–, es el contrato laboral, el principio laboral que no se puede variar. Luego viene lo procesal, no introduce a la Oficina de Recursos Humanos que es a lo que hace referencia don Wálter González, no tiene que hacer y mal haría si entrara a hacer porque estaría invadiendo competencias del Consejo Universitario. Para eso el acuerdo del Consejo Universitario estableció que le correspondía a este órgano, por medio de la Dirección, hacer la valoración. Si lo hubiera hecho la Oficina de Recursos Humanos, estaría invadiendo competencias que no le correspondían porque hay que recordar que una cosa es la legislación general y otra la específica. Y en esto hay un acuerdo específico.

En consecuencia, cree él que el actuar de la Comisión fue totalmente correcto, y, en su momento, la Dirección amplió su trabajo mediante una Comisión específica. Si la Oficina de Recursos Humanos hubiera hecho esa clasificación, estaría invadiendo competencias ante una normativa específica. Si no hubiera existido esa normativa específica, entonces sí tendría razón. Pero hay una normativa específica y por lo tanto no le parece dicha propuesta y más que todo aceptar que la Oficina de Recursos Humanos entre en esos procesos porque estaría violando competencias. Quisiera conocer la opinión de la Licda. Marín al respecto.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE se refiere a lo que señaló don Wálter González y expresa que hay requisitos administrativos y requisitos propios del puesto. En cuanto a lo que le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, son los requisitos administrativos. Esa fue una recomendación de la Comisión que había que revisar esas funciones, pero eso no viene al caso. El cartel no puede estar mezclado, lo de tener experiencia, tener título y tener algo propio del cargo que se necesita para el Consejo Universitario.

En cuanto a lo expresado por don Wálter González, que no hay justicia, que no había nada, el cartel está muy claro, dice experiencia, y las otras personas que inclusive se entrevistaron, no cumplen con ese requisito indispensable, que es la experiencia. Ahí si tienen que ver y tomar en cuenta lo que hace la Oficina de Recursos Humanos y lo que es propio del cargo que sería en el Consejo.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN desea asegurarse si la Licda. Rocío Marín conoce un detalle de este procedimiento y desea preguntarle si eso haría cambiar la opinión que les acaba de dar. Se refiere a que en una sesión del Consejo Universitario la señora Directora, en cumplimiento del acuerdo del Consejo, presentó al plenario la terna. Y, posteriormente a esa presentación, se presentó una moción para ampliar el número de personas que se incorporarían en esa terna.

A su simple forma de ver las cosas, la señora Directora había cumplido hasta ese momento su obligación de presentar una terna, el procedimiento se había cumplido hasta ese momento, y el cambio ocurrió después del acto de presentación de la terna. Un compañero, don Alfonso Salazar, presentó una propuesta para ampliar la terna y darle otra característica. Lo que él pregunta y quisiera saber la opinión de la Licda. Marín, es si ese acuerdo al que se llegó no afecta el procedimiento hacia atrás, no el que se siga de ahí en adelante, sino que está afectando un acto que ya ocurrió, que es la presentación de la terna por parte de la Dirección.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER quisiera validar la siguiente información. Entendió, cuando se presentó el informe, que la Oficina de Recursos Humanos trasladó, a la Dirección del Consejo Universitario, todas las solicitudes de los concursantes, sin hacer ninguna preselección. A la luz de lo que don Wálter González les menciona, ella quisiera validar esa información porque le genera dudas de si realmente la Oficina de Recursos Humanos hizo algún filtro.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR agradece a la Licda Rocío Marín su participación y agrega que no hay una diferencia entre lo que ella les acaba de plantear y lo que les planteó el Dr. Luis Baudrit, sí hay una diferencia de estilo, pero nada más. Le ha quedado muy claro y cree que a todos los compañeros también, que una de las cosas que este Consejo buscó fue no alterar ninguno de los derechos de los doce participantes en este concurso y se trabajó con el cuidado de que el cartel en sí no fuera modificado. Inclusive sobre la base de un procedimiento que no necesariamente ha sido “respetado” por el Consejo Universitario desde el año 1992.

O sea, hubo nombramientos de jefes del CIST desde el año 1992 muy diferentes a lo plantado por el acuerdo y eso le aseguró, en su momento, que el procedimiento podía ser modificado en cualquier etapa del proceso, excepto después de votar. Pero antes de votar, el Consejo podía cambiar ese procedimiento en cualquier momento y es lo que él desea comentar y rescatar, y es el cuidado con el cual, aún antes de la presencia del Dr. Luis Baudrit en este plenario, los compañeros y compañeras buscaron, porque sí consideraron que no es ni procedente ni conveniente para la vida institucional –como lo señalan los compañeros–, que el Consejo tome acciones que violen los derechos de los trabajadores de la Universidad, en especial de los participantes en este concurso.

Así que él mantiene el criterio de que el acuerdo podría ser cambiado en cualquier momento, de la misma manera como Consejos Universitarios anteriores tomaron decisiones, aparte del acuerdo, para el nombramiento del Jefe del CIST.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI informa que la Dirección recibió doce expedientes y no cuestionó si Recursos Humanos había hecho algún tipo de filtro o no, simplemente con esa nómina de doce personas que recibió convocó a una Comisión e iniciaron el trabajo.

LICDA. ROCÍO MARÍN: –Hay que partir de la particularidad del caso en que el Consejo Universitario tiene potestad suficiente para hacer de la forma en que mejor considere este nombramiento. En ese sentido, llegado el momento en que se consideró que esa terna inicial no era suficiente o que se podría estar excluyendo a personas que podrían ser consideradas para estos efectos, para el nombramiento final, y que el concurso en ese sentido estaba siendo limitado o restrictivo y en la búsqueda de la persona que se considerara la más capacitada para ejercer el cargo, es perfectamente factible haber tomado un acuerdo de este tipo. Es cierto que por ser un nombramiento, como lo vislumbro, totalmente diferente, las funciones de la Oficina de Recursos Humanos se ven limitadas. Su función más que todo es de recolección de las ofertas y casi de trasladarlas en su totalidad al órgano decisor. Ellos no realizarían esa función inicial de filtro, si lo hicieron, lo más que pudieron haber hecho era ver que las personas tuvieran los requisitos objetivos de licenciatura, por ejemplo, y si ya estuviera bien definidos cuáles son esos cinco años de experiencia, sería el único filtro que ellos podrían hacer. En este caso, yo no sé si lo hicieron. Pero, básicamente, es algo de recolección y de traslado al órgano decisor porque en este caso este tiene un procedimiento propio establecido por un acuerdo y modificado recientemente.

En cuanto a los requisitos exigidos, que muchos son muy subjetivos; es cierto, esa es la dificultad de establecer un cartel de esta naturaleza donde se conjugan requisitos formales o requisitos objetivos con requisitos subjetivos, es muy difícil valorarlos. Por eso se va a someter a las personas a entrevistas, básicamente, para perfilar un poco si la persona está cumpliendo o no con estos requisitos. Pero, a posteriori, salvo que hubiera algo como poseer una solidez moral y ética profesional, que la persona tuviera una sentencia judicial firme, fuera un prófugo, inclusive que no hubiera cumplido con una sentencia en ese sentido, podría uno decir esta persona está descalificada. Pero es que la utilización de elementos de esta naturaleza es muy difícil, son términos indeterminados en Derecho muy difíciles de llenar, depende de las circunstancias, de la situación, del momento, de la persona que va a aplicar la norma. O sea, la utilización de estos términos en la medida en que no se pueda o no se utilicen, mejor. Todo esto dependerá de las entrevistas que se adopten en un momento y de los antecedentes que la persona tenga, dónde ha trabajado, con quién ha trabajado, qué proyectos ha elaborado, eso para definir los otros conceptos, pero eso ya es propio del órgano que va a tomar la decisión.

En cuanto a lo que dice don Wálter González, de si hay alguien que quedó fuera o quedó excluido en la Oficina de Recursos Humanos, en ese sentido, el acuerdo así como está no puede hacer exclusiones de todos aquellos que estén cumpliendo con los requisitos. Si fueran más que cuatro, habría que ampliarlo a más que cuatro. Sería entonces bueno hacer una revisión, inclusive consultar con la Oficina de Recursos Humanos si ellos excluyeron a algunas personas por alguna razón, pero que de alguna forma estén cumpliendo los requisitos objetivos que son medibles en este momento. Pienso que tendrían derecho de participar también en esta posible selección.

La consulta del Dr. Manuel Zeledón respecto de que ya se había presentado la terna inicial, igual, no se había escogido nadie. Hubiera sido distinta la solución si ya se hubiera escogido a una persona, ahí sí, pero en este momento todos están igual, con expectativas de derecho simplemente, no se ha hecho nombramiento y en un momento oportuno el órgano colegiado considera que no es suficiente con estas personas y que necesita tener una mayor opción de decisión y por eso modificó el acuerdo. De manera que nuestra posición es la misma.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI agradece a la Licda. Rocío Marín su ayuda, sus aclaraciones y en general a la Oficina Jurídica.

****A las nueve horas y treinta y dos minutos, se retira de la sala de sesiones la Licda. Rocío Marín.****

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI indica que don Wálter González ha presentado a la mesa una moción que dice lo siguiente:

Para que en aras de la transparencia, amplitud, apertura, justicia, igualdad, se reciba a todas y todos los participantes en el concurso de la jefatura del CIST. Que sean recibidas en el plenario para lo que corresponda.

Agrega que pueden hablar dos personas a favor y dos en contra de la moción.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ expresa que él ha catalogado este asunto como un parto tremendamente difícil porque así lo ha vivido. Dice que, de hecho, tuvo que ir a cortarse el pelo porque ya estaba lleno de canas, con lo cual quiere indicar lo que este proceso ha significado para él. Respecto de lo que acaba de decirles la Licda. Rocío Marín, que hay conceptos que deben estar muy bien especificados porque si no fuera así debería hacerse una especificación completa, le parece entonces que deben valorar la situación en el sentido de que ningún compañero o compañera se vea lesionado en sus derechos. Él, al conversar ayer con doña Margarita Esquivel –a quien le gustaría que se invitara para que estuviera presente-, le preguntó si cuando se hacía un concurso la Oficina de Recursos Humanos velaba porque los requisitos se cumplieran. Ella le respondió que ellos lo hacen, inclusive en un momento él hasta se puso muy puntilloso y le insistió en que si estaba segura. Inmediatamente, hizo un paréntesis y le manifestó que no la estaba cuestionando, sino que en el Consejo Universitario estaban viviendo una situación muy incómoda. Ella le dijo que la conocía.

A raíz de esa incomodidad, él le dijo que quería saber si la Oficina de Recursos Humanos hacía eso. Le dijo que desde el momento en que se elabora la nómina, tiene que cumplir todo lo que indica el cartel. Si no le entendió mal, así es como la Oficina de Recursos Humanos procede. Eso le da pie para decir que en algún momento él no valoró algo como tenía que hacerlo. Entonces, para no ocasionar más problemas y en aras de darle a la comunidad universitaria –que también comenta bastante el caso que los ocupa–, la transparencia por lo menos desde que ellos llegaron al Consejo Universitario. Le parece que los compañeros que han estado desde antes también han luchado por esa transparencia, por esa equidad, apertura y amplitud, como se señalaba en la moción anterior, que se siga brindando eso y si van a recibir a cuatro personas, entonces que reciban doce. Le parece que es lo más sano, justo y equitativo que podrían hacer en aras de que el proceso, ellos mismos le han metido ruido en el transcurso.

Así que él les dice que por lo menos personalmente se sentiría muy bien si les dieran la oportunidad a todos para que se presenten al plenario y se consideraran para la elección.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT cree que es evidente, a partir de lo que les dijo la Licda. Rocío Marín, que aquí hay dos clases de criterios: los objetivos, medibles por medio de documentos que se pueden ver como un diploma y no una licenciatura, en un puesto de administración en sus diferentes énfasis –como se dijo–, y los cinco años de experiencia en ejecución de labores relacionadas con el cargo. Esto se abre un poquito más a la interpretación;

sin embargo, experiencias relacionadas con el cargo –evidentemente se refiere al cargo de jefatura del CIST–, que si bien es un puesto muy sui géneris en la Universidad, se asemeja a una dirección administrativa en el sentido de que la persona tiene que tener una serie de destrezas, tiene que hacer una serie de procedimientos como la elaboración de presupuestos complejos, de informes, etc. No es únicamente coadyuvar con alguien que hace eso, sino saber hacerlo ellos mismos.

Las doce personas, hasta donde ella sabe, no es que no fueron entrevistadas. Las entrevistaron la señora Directora y los miembros de la Comisión Especial. Esas doce personas tuvieron la oportunidad de ser escuchadas, atendidas y que se les valorara una serie de esos elementos.

A partir del punto 3, son cuestiones que tienen que ver con valoraciones, que cada uno de los miembros del Consejo Universitario puede hacer con base en el currículo, la experiencia y en la propia entrevista. Le parece que lo único que queda por dilucidar es el asunto de los cinco años de experiencia en ejecución de labores relacionadas con el cargo, y la Comisión hizo ese trabajo, o sea, dilucidó ese elemento. Por alguna razón, les presentó originalmente solamente una terna y a una de las personas no se le incluyó por uno de los otros elementos que son los que han llamado de valoración subjetiva. Pero, en términos de la valoración objetiva, esos dos elementos que son mucho más medibles y mucho más demostrables, ella siente que la Comisión hizo ese trabajo de escrutinio y de filtro, por llamarlo de alguna manera.

Ella, por supuesto, está absolutamente por el principio de la igualdad y la equidad de trato con todas las personas y quiere dejarlo muy claro. Pero si se hizo un escrutinio en el sentido de que esos cinco años de experiencia no se ajustan exactamente al cargo que se va a desempeñar y se definió claramente –o por lo menos la Comisión que así lo planteó que esos elementos de esa persona no se ajustaban exactamente al cargo que se debe desempeñar–, le parece que ya esas doce personas tuvieron la oportunidad de pasar por ese primer escrutinio y por esa primera entrevista.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ desea recordar que esta moción vendría a modificar otra moción, y en ese sentido este no sería el procedimiento, sino anular la moción que aprobaron y poner en su lugar esta, la propuesta de don Alfonso Salazar en su momento.

También desea señalar –y trae a colación cómo ha trabajado la Oficina de Recursos Humanos en el tiempo que tiene él de estar en el Consejo, respecto al nombramiento de personal–. Recluta y lo manda tal cual al Consejo. Recuerda él cuando hubo una oferta de 300 abogados para la plaza de Abogado del Consejo Universitario. Fue la Dirección con una Comisión la que comenzó a seleccionar hasta que llegó un momento en que había diez, luego tres, etc. La Oficina de Recursos Humanos recibe y traslada a la Dirección para que aplique el proceso. Y hay que recordar que no solamente por lo que les han dicho los dos abogados, el Jefe y la Subjefe de la Oficina Jurídica, que el Consejo Universitario ha procedido de conformidad con los principios de igualdad, de equidad, legalidad, etc. Que no se ha afectado en nada el derecho de fondo y que el derecho procesal sí se puede cambiar.

Aprobar esta moción significa que la Comisión trabajó en vano, que no usó criterios adecuados cuando de doce redujo a cuatro, como les informaron, y de cuatro, luego a tres. Le parece que esa propuesta no es conveniente porque para eso la Comisión, la Dirección con sus miembros, hizo todo un proceso, entrevistó a doce personas, fue aplicando los elementos que aplicó en su momento y lleva en principio a cuatro que cumplían con requisitos, excepto, tal y como lo ha señalado la Dra. Montserrat Sagot, uno de los criterios más de tipo de opinión. Ese

criterio de opinión, no medible, no constatable, fue por el cual el plenario, en su momento, pidió que se agregara una cuarta persona.

En consecuencia, desea llamar la atención de que no tiene razón de ser esa propuesta de que escuchen a los doce porque va en contra de un procedimiento que se ha aplicado de conformidad y con criterios de legalidad, equidad, igualdad. No según opinión del Consejo, sino según opinión de la Oficina Jurídica, tanto de su Jefe como de la SubJefa.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI considera que la moción presentada por don Wálter González es muy importante porque no es que esté poniendo en duda el trabajo de la Comisión –él participó en ella y conoce internamente el trabajo que se realizó–, sino que está valorando básicamente lo de los cinco años de experiencia en ejecución de labores relacionadas con el cargo. Como bien lo indica la Dra. Montserrat Sagot, este segundo punto da para que no sea tan específico como la licenciatura en una carrera universitaria en que se sugiere administración, da para interpretar. De hecho, en el seno de la Comisión hubo discusión a ese respecto y se tomó el acuerdo de que se considerara como experiencia, o como el cargo, el de una jefatura administrativa, o que el nombre del puesto fuera jefatura.

El día que ella comunicó al plenario sobre el trabajo de la Comisión, también informó acerca de esto e indicó cuáles habían sido los cargos de los compañeros y las compañeras que estaban participando que no se consideraron para estos cinco años de experiencia y también indicó que existían casos que estaban en el límite porque no habían sido nombrados en puestos que dijeran jefatura, pero sí habían tenido experiencias en manejo de personal que podían hacer meritoria que cumpliera con la experiencia.

Además, hay que tener en cuenta que el puesto de Jefatura del CIST tiene una variedad de funciones muy amplia, no solo manejo de personal, sino experiencia en informes, básicamente una persona cuyo perfil llama a que sea innovadora y propositiva.

Es por lo anterior que apoya la moción, le parece que puede dar el chance de que vuelvan a valorar todas y todos juntos esto de los cinco años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el cargo una vez más. Como ya se amplió, le parece sano y prudente volverlo a hacer, dado que la decisión de la Comisión, así como ella se los comunicó, no es sobre un criterio rígido como una licenciatura.

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

****A las nueve horas y cincuenta y seis minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Lic. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y la M.Sc. Jollyanna Malavasi.****

Seguidamente somete a votación la moción presentada por don Wálter González, la cual dice lo siguiente:

Para que en aras de la transparencia, amplitud, apertura, justicia, igualdad, se reciba a todas y todos los participantes en el concurso de la jefatura del CIST. Que sean recibidas en el plenario para lo que corresponda.

Se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: MBA. Wálter González, Dra. Montserrat Sagot y M. Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Tres votos

VOTAN EN CONTRA: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, Dr. Manuel Zeledón y Dra. Yamileth González.

TOTAL: Ocho votos

Luego de un amplio intercambio de ideas y comentarios el Consejo Universitario RECHAZA la moción presentada por el M.Sc. Walter González Barrantes.

ARTÍCULO 3

La señora Directora del Consejo Universitario, M.Sc. Jollyanna Malavasi, somete a conocimiento del plenario para su aprobación las actas de las sesiones N.ºs 4986, 4988, 4990, 4991, 4992 y 4993.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI somete a conocimiento del plenario las actas de las sesiones N.ºs 4986, 4988, 4990, 4991, 4992 y 4993, para su aprobación.

En discusión el acta de la sesión N.º 4986.

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

La señora Directora somete a votación el acta de la sesión N.º 4986, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

Se aprueba el acta.

En discusión el acta de la sesión N.º 4988.

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

La señora Directora somete a votación el acta de la sesión N.º 4988, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Once votos
EN CONTRA: Ninguno

Se aprueba el acta.

En discusión el acta de la sesión N.º 4990.

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

La señora Directora somete a votación el acta de la sesión N.º 4990, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Once votos
EN CONTRA: Ninguno

Se aprueba el acta.

En discusión el acta de la sesión N.º 4991.

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

La señora Directora somete a votación el acta de la sesión N.º 4991, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Once votos
EN CONTRA: Ninguno

Se aprueba el acta.

En discusión el acta de la sesión N.º 4992.

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

La señora Directora somete a votación el acta de la sesión N.º 4992, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Se abstiene la Dra. Montserrat Sagot.

Se aprueba el acta.

En discusión el acta de la sesión N.º 4993.

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

La señora Directora somete a votación el acta de la sesión N.º 4993, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Se abstiene la Dra. Montserrat Sagot.

Se aprueba el acta.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA aprobar con modificaciones de forma, las actas de las sesiones N.º 4986, N.º 4988, 4990, 4991, 4992 y 4993.

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario continúa con el análisis del Dictamen CE-DIC-05-15 presentado en la sesión extraordinaria N.º 5007, artículo 4, por la Comisión Especial en torno al Proyecto de Ley “Reforma Integral a la Ley General de Salud N.º 5395 y sus reformas”.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI indica que van a continuar con el estudio de la “Reforma Integral a la Ley General de Salud N.º 5395 y sus reformas”. En la última sesión se realizó el estudio del documento y a lo largo de la presentación se hicieron observaciones de forma. Cree que la mayoría ya tiene anotadas las observaciones de fondo que quieren compartir con la mesa para llegar a un acuerdo. La Comisión de la Asamblea Legislativa está esperando ese documento y la Dirección del Consejo ha recibido llamadas de parte de ellos porque tienen un gran interés en este asunto.

Somete a discusión la propuesta.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE propone ir haciendo las observaciones artículo por artículo para agilizar el proceso.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que ella guiará la primera parte para que doña Ernestina Aguirre se pueda concentrar en las observaciones que se vayan haciendo. Irá citando los artículos y dando la palabra a las personas que deseen hacer observaciones sobre ellos, o bien, algunos de ellos.

Artículo 3, Artículo 9

Capítulo II. Artículo 15, Artículo 16, Artículo 17, Artículo 19.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN se refiere al artículo 19, el cual indica que se tendrá derecho a las prestaciones estatales de salud desde su concepción hasta la mayoría de edad, etc. La observación de la Comisión es en el sentido de corregir que la persona menor de edad tiene derecho a las prestaciones de salud desde su nacimiento. Es obvio que los menores necesitan la protección a nivel de salud desde el momento de su concepción y que mal harían en sugerir que ese derecho se adquiere con el nacimiento.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT manifiesta que el asunto está en que mientras la persona no haya nacido quien tiene derecho a la atención médica es la madre, o sea, tiene derecho a la atención prenatal. Le preocupa que estén también confundiendo términos porque, en realidad, es a la madre a la que hay que garantizarle atención prenatal, es su posición.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI expresa que ya la ciencia ha avanzado a tal punto que no es una sorpresa para ninguno que las intervenciones ya se están dando en los hospitales de la Caja Costarricense de Seguro Social a nivel uterino, de fetos, se están realizando operaciones a corazón abierto básicamente, en eso hay experiencia en Costa Rica. Y en el resto del mundo ya la intervención médica o farmacológica se inicia desde el momento en que ha habido concepción con el control genético. Por supuesto que hay temas en que pueden irse a extremos, pero puede mantenerse en el centro, equilibradamente, la obligación, dentro del desarrollo tecnológico, de las intervenciones en el ser con alguna deficiencia. Especialmente, a nivel farmacológico se ha hecho desde hace más de treinta años. Ahora están

iniciando las intervenciones propiamente quirúrgicas. Así que ella también aboga para que se deje desde su concepción. Tal vez esto va a dar una apertura a esta ley para que vaya más acorde con la ciencia. Por supuesto que es la madre quien tiene el derecho de ser asistida, todo lo que es la asistencia prenatal que es muchísimo más técnica y de control.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE explica que esa es la discusión que hay porque se habla de persona y al final se habla de concepción. Entonces cuando se está todavía en el vientre de la madre pues es un feto. El Dr. Víctor M. Sánchez podría ayudarles a redactar un encabezado cuando indican: *desde su concepción*.

Se elimina el artículo 19.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI continúa citando los artículos uno por uno.

Artículo 22, Artículo 23, Artículo 24, Artículo 25, Artículo 26, Artículo 27, artículo 28.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ se refiere al artículo 28 que dice:

*Todas las personas, sin discriminación alguna, tienen los siguientes derechos al **asistir** o recibir un servicio de salud público o privado (...).*

Le llama la atención el inciso b) porque si el encabezado dice que es un derecho, el inciso b) dice que tiene que solicitarlo. Este es uno de los cuestionamientos y discusiones de siempre, el médico siempre tiene que identificarse, tiene que informarle al paciente, es una acción preactiva y no tiene por qué, si es un derecho, el paciente tener que estar pidiéndola. Considera que habría que hacer una observación en ese aspecto al inciso b).

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE indica que en el inciso b), de acuerdo con la recomendación de don Wálter González, la idea sería eliminar a partir de: *si así lo solicita*, porque es un derecho.

EL SR. ALEXÁNDER FRANCK considera que se refiere en general a la información sobre el nombre de la persona que está atendiendo tanto como del responsable, por motivo de quejas, sobre todo. También en el sentido que indica don Wálter González, en la cultura de la mayoría de las instituciones de salud a las que por lo menos él ha asistido, es común que la gente no tenga la práctica de solicitar las cosas formalmente. De pronto, se podría pensar que la gente diga que no le llegó nada por escrito solicitándole el nombre. Mucha gente no tiene esa cultura de solicitar las cosas formalmente entonces mejor como dice don Wálter González, que se elimine esa parte para que sea un requisito por "default".

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ opina que en b) tienen una información obligatoria y es que el profesional debe presentarse ante el paciente, es obligatorio que diga quién es, cuál es su formación, etc. Y una obligación opcional si el paciente lo solicita es cómo se llama su jefe. Le parece que eso es lo recomendable en un proceso de aprovechamiento máximo del tiempo y del trabajo. No ve nada adecuado una presentación como yo soy fulano de tal y mi jefe se llama tal. Desde ese punto de vista, cree que la redacción tal y como está es la adecuada, si no tendrían que ser informados del nombre y apellidos tanto del profesional como del jefe inmediato de este. Habría que cambiar la redacción en ese sentido que entiende es lo que se propone.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI indica que todos están de acuerdo con la redacción planteada por la Comisión en el artículo 28.

Continúa citando el artículo 29.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT explica que ella no está de acuerdo con la propuesta que hace la Comisión y va a explicar por qué. No va a defender acá la eutanasia porque no se trata de eso. Sin embargo, cree que todas las personas tienen derecho, por ejemplo, cuando se está con un cáncer terminal, a que no se le practique lo que se conoce como una medida extrema si así se quiere. Es decir, si una persona entra en paro, que no se trate de resucitarla y ponerle epinefrina y todo eso como hacen en algunos hospitales. No está hablando de que si se tiene cáncer terminal le pongan una inyección letal. No es eso. Es si tiene un cáncer terminal y llegó el momento en que dio un paro, que la dejan tranquila, que no le apliquen ningún tratamiento médico y que dejen a la naturaleza seguir su curso. La tendencia en los hospitales es que tratan de resucitar a la persona aunque sea en contra de los deseos de ella que lo hagan. Le preocupa el asunto del resucitamiento obligatorio cuando las personas están en una situación terminal.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI está de acuerdo con la Dra. Montserrat Sagot, pero es que estando en el hospital, si se recibe un caso de emergencia, es obligación y así lo enseñan en la Escuela de Medicina. Es obligación del personal en salud hacer todo lo posible por salvar si no hay información previa, como se indica.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT va a poner ejemplos porque le es más fácil hacerlo con la referencia empírica; es decir, si ella tiene un cáncer terminal en el cerebro y no está en capacidad de consentir y le aplican en un hospital esas medidas extremas de resucitación, sin haberlo consentido antes. Le preocupa que el deseo individual a tener una muerte digna no puede darse por ese mandato. No sabe cómo conciliar los dos derechos porque evidentemente lo que hay es un conflicto de derechos.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que en ese caso la persona tendría que haber expresado previamente si quiere o no quiere, si hubo o no hubo un consentimiento. El médico entonces tiene que cuidar —eso es importante indicarlo—, que cuando ya la persona se está acercando a perder la vida, y si todavía está consciente, que lo exprese.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN cree que son dos situaciones distintas. La que están comentando en el artículo 29 a) es el caso de la persona que sin haber expresado la voluntad de que no se le aplique ningún tipo de tratamiento, entra en esta situación de incapacidad, en cuyo caso los médicos tienen la obligación profesional y moral de atenderlos y tratar de salvar su vida.

En el artículo 31 m) cree que es donde se trata ese tema. Dice el 31:

Todas las personas tienen derecho a la atención en salud de calidad para:

f) Informar al personal de salud sobre sus propios deseos en relación con la terapia de control del dolor, tratamiento, prolongación de la vida, de tal forma que se respeten los mismos, aún cuando posteriormente la persona no esté en condiciones de manifestarlo.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE manifiesta que ya está dicho por el Dr. Manuel Zeledón, que efectivamente en el inciso m) está lo que señaló la Dra. Montserrat Sagot. Para

dejar lo más claro, eso es cuando llega una emergencia y llega una persona sola, no es posible dejar de hacerlo, como ha sucedido con los testigos de Jehová.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI continúa con la lectura de los artículos.

Artículo 30.

LA LICDA ERNESTINA AGUIRRE se refiere a lo que es genética, que hay una malformación genética y la persona no quiere que se dé esa información cuando hay terceras personas, que se casen o que pueda haber otro problema. Los facultativos tienen la información y saben que hay un peligro. Es como la declaración obligatoria de las enfermedades, como en el caso de las infecciones de transmisión sexual (ITS). Si alguien padece una enfermedad de ese tipo tiene, la obligación de decirlo para buscar los contactos. En este caso si se tiene alguna y el facultativo sabe que usted padece de alguna malformación genética.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR explica que anteriormente no lo había hecho en actas pero ya que lo solicitó doña Ernestina Aguirre, lo que él considera es que el derecho de la confidencialidad se tiene que ceder en forma consciente. La Comisión elimina: *y si se consiente con ello*. Donde dice la Comisión: *propia y terceras personas*. Pero él no sabe si es porque hace falta o se eliminó, como corresponde: *si se consiente con ello*. En otras palabras, injerencia a la vida privada o familiar solo tiene que ser bajo consentimiento y a él lo que le preocupa es el de otras personas, que alguien en algún momento determinada consienta y eso involucra a todas las personas que él considera. Esa es la parte que no comprendió bien y si es como lo acaban de explicar, él lo aceptaría, siempre y cuando continúe con: *y si se consiente con ello*. Cree que debe primar el rechazo a la injerencia y que la justificación sea solo bajo consentimiento. O sea, él aceptaría lo de *propia y terceras personas* siempre y cuando se indique: *y si se consiente con ello*.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI pregunta si todos están de acuerdo en que se indique: *y si se consiente con ello*.

Todos de acuerdo en que se indique: *y si se consiente con ello*.

Continúa el artículo 31.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI en atención a una inquietud del Dr. Manuel Zeledón, aclara que la definición de muerte es muy relativa y se da cuando ya no hay actividad cerebral, para algunas sociedades y cuando no hay actividad cardiaca, para otras sociedades, o cuando la persona no tiene voluntad, lamentablemente, para otras sociedades. Luego están todas las combinaciones. Entonces, es mejor que se indique prolongar la vida y dejar por fuera la muerte que es una situación relativa de vida. Para las personas que además no creen en la muerte se viene toda otra situación, la muerte no existe. Prolongación de la vida es la única función del médico.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE manifiesta que en eso hay una contraposición porque la persona como dueña de su vida puede decir que no quiere que le hagan nada. La facultativa o el facultativo no lo puede hacer por la normativa, las leyes. Si a ella, enfermera, le dice el médico "adminístrele tal o cual cosa al paciente", ella tiene que hacerlo. Y el médico de acuerdo con su ley y su código de ética él lo tiene que hacer.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ expresa que de alguna manera todos han tenido experiencia en ese sentido. Ayer, precisamente, se cumplió un año de la muerte de su papá. El problema es que la definición de muerte es muy variada culturalmente, por ejemplo, el resucitamiento, significa prolongar la vida. Dar algún tipo de tratamiento cuando la persona no puede por ejemplo, alimentarse por sus propios medios, en ese caso colocarle una sonda sería prolongar la vida. Si se quita la sonda, ya no le van a prolongar la vida a esa persona. Eso él lo vivió cuando a su padre le quitaron la sonda. Ellos tuvieron que tomar la decisión porque su padre no podía hacerlo. Lo mismo con los respiradores, son formas de prolongar la vida. Por eso cree que es más apropiado indicar *prolongar la vida*. Son los diferentes actos médicos que permitirían que esa persona permanezca viva, o sea, que a esa persona no se le considere ya como muerta. Médicamente, se está muerto cuando no hay latidos del corazón, ni actividad cerebral. Y, además, se tiene que dar un período también, de hora y media, ese es un protocolo que hay que cumplir, ahí sí hay muerte.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI da lectura al encabezado, el cual dice: *Todas las personas tienen derecho a la atención en salud de calidad*. Ahí se está señalando otro marco: la salud de calidad. Y, de hecho, prolongar la vida no es solo en casos extremos, cada vez que se va al médico la intención es prolongar la vida. Son acciones que siempre están presentes.

Agradece la llamada de atención del Dr. Manuel Zeledón de revisar el inciso m) del artículo 31.

Continúa leyendo los artículos 37, 38, 39, 40, 41, 42, 49.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT se refiere al artículo 49 y manifiesta que ella comparte lo que señaló el Dr. Manuel Zeledón la semana anterior en el sentido de que la paternidad responsable y activa es un deber, no un derecho. En ese caso, no está de acuerdo con introducir la palabra *segura* porque no tiene nada que ver. Lo que se está pensando ahí es introducir un artículo en este capítulo para reforzar la Ley de Paternidad Responsable que ya existe. Ese es el sentido que tiene. Pero está de acuerdo en que hablarlo como un derecho es una especie de eufemismo cuando, en realidad, debería plantearse como un deber.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI indica que se cambia la palabra derecho por deber en el artículo 49.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ sugiere poner el deber de ejercer.

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

A las diez horas y cincuenta y cinco minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Lic. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y la M.Sc. Jollyanna Malavasi.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI comunica que ya el Dr. Víctor M. Sánchez se retira para asistir a las honras fúnebres de don Alfonso López Martín.

A las once horas se retira de la sala de sesiones el Dr. Víctor M. Sánchez.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE solicita autorización para leer el artículo 48 que se refiere a las mujeres. Dice:

Todas las mujeres tienen derecho a la maternidad segura con acompañamiento técnico y emocional, así como a la protección del Estado para garantizar el ejercicio de este derecho.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI indica que eso es otra cosa, otro concepto.

La señora Directora sugiere suspender el análisis de este asunto, para recibir de inmediato a las señoras y a los señores candidatos para ocupar la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST). Si después de la visita consideran pertinente continuar, y si el tiempo se los permite, pues continuarían con este análisis hasta la una de la tarde.

Somete a votación la propuesta, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Luego de un amplio intercambio de ideas y comentarios, el Consejo Universitario continuará analizando el dictamen CE-DIC-05-15 presentado en la sesión extraordinaria N.º 5007, artículo 4, por la Comisión Especial en torno al Proyecto de ley “Reforma integral a la Ley General de Salud N.º 5395 y sus reformas”.

ARTÍCULO 5

La señora Directora somete a votación una modificación del orden del día para recibir la visita candidatos y candidatas a ocupar el puesto de la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST) del Consejo Universitario.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI propone una modificación del orden del día para recibir a los candidatos y la candidata para ocupar la Jefatura del CIST del Consejo Universitario.

Somete la propuesta a votación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA una modificación del orden del día para recibir la visita de los candidatos y la candidata a ocupar el puesto de Jefe del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST) del Consejo Universitario.

**** A las once horas, el Consejo Universitario toma un receso. ****

****A las once horas y treinta y cinco minutos, se reanuda la sesión ordinaria, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, y la M.Sc. Jollyanna Malavasi. ****

ARTICULO 6

A las once horas y treinta y ocho minutos, el Consejo Universitario recibe la visita de los candidatos y la candidata a ocupar la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST) del Consejo Universitario: Carmen Lidia Rodríguez Villalobos, Manuel Antonio Hernández Valenciano, Rónald Guillermo Vega Masís y José Norberto Rivera Romero.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI agradece a las señoras candidatas y a los señores candidatos haber participado en el concurso para ocupar la Jefatura del CIST. Hoy es un día muy importante para el plenario porque van a poder interactuar con los demás compañeros y compañeras del Consejo Universitario. Algunos no están presentes y les da las razones: la Licda. Marta Bustamante se encuentra en este momento defendiendo su tesis de Maestría. El Dr. Víctor M. Sánchez está representando al Consejo Universitario en las honras fúnebres del Dr. Alfonso López Martín, quien falleció. La Dra. Yamileth González se reincorporará cuando termine de atender un asunto propio de su cargo de Rectora.

Podrían comenzar con una motivación de parte de cada uno de los participantes y luego pueden tener un período de intercambio de preguntas y respuestas para que las compañeras y los compañeros que no estuvieron en la Comisión Especial los conozcan y puedan interactuar con ellos. Es importante que sepan que en el Consejo Universitario las actas son textuales, de manera que lo que expresen así va a quedar, igual que las intervenciones de todos los miembros del Consejo Universitario.

Les solicita presentarse indicando además del nombre el cargo que ocupan, etc., para luego comenzar con la dinámica.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –Laboro en la Escuela de Administración de Negocios de la Facultad de Ciencias Económicas como Jefe Administrativa. Hace nueve años que estoy ahí, tengo 20 años de trabajar para la Universidad.

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VALENCIANO: –Trabajo para la Institución desde hace cerca de 19 años. También soy docente en la Escuela de Administración de Negocios desde hace 5 años. En la Vicerrectoría de Acción Social he trabajado 15 años, en una temporada como Jefe Administrativo y actualmente mi responsabilidad es el manejo presupuestario de la Vicerrectoría.

SR. RÓNALD GUILLERMO VEGA. –Actualmente, trabajo en la Vicerrectoría de Administración, específicamente en la Sección de Análisis Administrativo. Me presento ante el Consejo Universitario con 21 años de trabajar para la Institución, comencé con puestos técnicos y he acumulado experiencia en niveles de jefatura de más de 5 años. En la Vicerrectoría de Administración tengo una experiencia de alrededor de 11 años. De modo que son 21 años de trabajar en la Institución. Soy Administrador de Empresas y egresado de la Licenciatura de Derecho de esta Universidad.

SR. NORBERTO RIVERA: –En este momento estoy trabajando en la Oficina de Administración Financiera, mi cargo en propiedad es la jefatura de la Unidad de Activos Fijos y Seguros. Tengo 17 años de trabajar con la Universidad de Costa Rica, institución que amo mucho.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI les otorga la palabra para que se refieran a qué es lo que los ha motivado a participar.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –En realidad, me interesa y creo que a cualquiera, el crecimiento profesional y personal en la Institución. Considero que el puesto es un reto para cualquier persona porque las funciones que realiza el Consejo Universitario, como órgano colegiado, son importantísimas para la toma de decisiones en la Institución.

A nivel personal, yo laboro en un horario de 1 de la tarde a 8 de la noche, en la Escuela de Administración de Negocios y tengo el deseo de hacer un cambio a un horario diurno, de manera que un poco me motiva eso.

Este puesto es un reto y me parece que las funciones que se realizan son importantísimas para la Institución y el cambio que uno puede tener y la formación que pueda obtenerse en investigación, en análisis, en toda la dinámica del Consejo Universitario es muy importante y viene a ser para uno un crecimiento personal y profesional. Aparte que la labor interdisciplinaria de equipo es siempre enriquecedora para cualquier persona y aquí esa es la dinámica que se desarrolla.

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VALENCIANO: –¿Qué me motiva a mí para optar por la Jefatura del CIST?, pues en realidad, la experiencia que he adquirido en la Universidad por los puestos que he llegado a ocupar, aparte de las aptitudes para desenvolverme en todos ellos. Las responsabilidades que se me han encomendado, he tratado de hacerlas de la mejor manera posible. Uno tiene que ir fijándose metas y no solo cumplirlas y subir esos escalones, sino cumplirlas y llenarlas satisfactoriamente y pienso que esa ha sido mi actitud, mi propósito. Uno tiene que asumir sus responsabilidades y poder decir que las cumple en un cien por ciento.

La Jefatura del CIST constituye un propósito más, una meta más, para superarme en lo personal, en lo profesional y pienso que mis conocimientos, mis experiencias me permiten poder desarrollar satisfactoriamente las responsabilidades que se me pudiesen encomendar desde esa jefatura. Siempre he logrado cumplir mis metas satisfactoriamente, mis propósitos y creo que podría desempeñar muy buen papel desde la Jefatura del CIST.

SR. RÓNALD GUILLERMO VEGA: –Particularmente, lo que me ha motivado a participar para optar para la Jefatura del CIST, es poner a disposición del Consejo Universitario, particularmente del Centro de Información y Servicios Técnicos, la experiencia que he acumulado a lo largo de veintiún años en la Institución. Actualmente, me desempeño en la Sección de Análisis Administrativo de la Vicerrectoría de Administración, y sin que lo que voy a

decir sea presuntuoso o arrogante, dentro de la Institución no existe ninguna unidad que como esta, tenga pleno conocimiento de la organización, funcionamiento y estructura interna, tanto de las unidades académicas como de las administrativas. Nosotros, desde la Vicerrectoría de Administración, promovemos una cultura de cambio organizacional, promovemos desarrollo organizacional y de una u otra forma nos constituimos en agentes de cambio.

Desde esa perspectiva, me permito someter mi nombre ante el Consejo Universitario porque pienso que el Centro de Investigación y Servicios Técnicos (CIST) es una unidad que se constituye como terreno fértil, para llegar a establecer algunos proyectos y conseguirlos. Particularmente, me refiero a que si bien es cierto se le ha dado la tarea de funcionar como un órgano asesor del Consejo Universitario, creo que dependiendo de la capacidad de la jefatura, podría esta volcarse a una orientación diferente y constituirse, lejos de una unidad de apoyo logístico, en una unidad de apoyo sustantivo respecto a la labor del Consejo Universitario, cual es la gestión de la política institucional. Desde esa perspectiva, considero de igual forma que el CIST se constituye como un órgano medular dentro de la actividad sustantiva del Consejo Universitario. Y considero que mi participación y conocimiento a nivel interno de la organización podría, de una u otra forma, cimentar el fortalecimiento de ese Centro.

De igual forma, desde los puestos anteriores en que he tenido oportunidad de trabajar, lo he hecho desde una perspectiva de trabajo en equipo y, sin duda alguna, la labor que desarrolla el Consejo Universitario es una labor multidisciplinaria, es una labor de trabajo en equipo, una aptitud que es innata en mí y que de igual forma pongo a consideración de los miembros del Consejo Universitario.

Me parece también que es una oportunidad buena, hablando de intereses personales, porque representa una posibilidad de ascenso. Sin embargo, soy partidario que de igual forma los intereses personales en muchas oportunidades tienen que ir en armonía con los intereses institucionales desde la perspectiva de la esfera laboral. Y es así como haciendo caso a mis intereses personales, en muchas oportunidades he puesto el conocimiento y la experiencia acumulada en la Institución también para lograr intereses de tipo institucional, cual ha sido en muchas oportunidades realizar trabajos o proyectos académicos personales, en beneficio de la Institución. Pero a este tipo de asuntos prefiero referirme más adelante.

SR. NORBERTO RIVERA: –Yo no puedo obviar los cuatro años que pasé aquí en el Consejo Universitario. Realmente, fue una experiencia muy enriquecedora y me permitió ver la Universidad desde otra óptica. Incluso poder hacer aportes mucho más ricos en bien de la Universidad. El Consejo Universitario es una instancia que le permite a uno esa visión, puede ver la Universidad desde la parte académica, de investigación, de la acción social, la problemática estudiantil, la problemática de la comunidad administrativa. Creo que fue una experiencia muy rica, me gustaría continuar, y pienso que puedo dar muchos aportes aquí en el Consejo Universitario como lo hice durante cuatro años. Hay proyectos que están pendientes, planes que veníamos formulando que me gustaría continuarlos. La consolidación del CIST como equipo de apoyo es uno de los planes que venimos trabajando y que realmente es necesario que se pueda llevar a cabo.

El Consejo Universitario es una instancia única en la Institución y es muy enriquecedor estar aquí porque aprende uno mucho con sus miembros, el cambio que hay cada cierto tiempo de ellos, el cambio de cada año en cuanto a la Dirección, le permite a uno conocer diferentes estilos, conocer la capacidad de adaptabilidad que uno tiene como jefe de un grupo, para poder trabajar con personas diferentes. Creo que eso es muy importante porque eso lo enriquece a uno como persona y como funcionario. Me motiva eso y muchas cosas más, pero me centro en

esa parte. Creo que es muy valioso el trabajo que se realiza en el CIST y ocupa una buena cabeza.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI abre el período de preguntas y de intercambio de opiniones por parte de los compañeros y compañeras del Consejo Universitario.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR agradece de nuevo la participación de la candidata y los candidatos para ocupar la Jefatura del CIST. Ve que como tema central de ellos el interés de un crecimiento personal muy lógico en todo este proceso en la Institución, lo cual tiene un norte similar tanto en el aspecto administrativo como en el académico. Cuando se procede a trabajar en investigación, a realizar publicaciones, a participar en trabajos conjuntos con otras unidades, etc., tiene como meta precisamente ese enriquecimiento personal y a su vez la contribución que pueda darse a la Institución. Eso es lo que él resume de los compañeros y compañera que han hecho uso de la palabra, inclusive con la experiencia que ha mencionado don Norberto Rivera, quien ha pasado por acá.

Quisiera hacerles una pregunta un poco más allá de ese crecimiento y la experiencia personal. A diferencia de otras jefaturas, la del CIST para él conlleva dos componentes y quisiera conocer la opinión de ellos al respecto. Un componente es el conocimiento administrativo que se pueda tener. Las responsabilidades administrativas fundamentales para responder satisfactoriamente. Incluye también la relación con el personal que conforma el CIST. El otro aspecto contempla la esencia del Consejo Universitario, es la serie de temas, de acciones y de trabajo con muchos borradores, por ejemplo, a la hora de un análisis y estudio previo a la toma de decisiones, que conlleva el manejo de la confidencialidad en ese tipo de material. No solamente del que ocupa la jefatura del CIST, sino de todas las demás personas que conforman la estructura administrativa del Consejo Universitario. Y también es un compromiso que tienen como miembros de este órgano colegiado.

Para él, el Jefe del CIST tiene que tener muy claros esos dos componentes. Podrían enumerarse más, pero para él son esos dos esencialmente. Quisiera saber precisamente su opinión con respecto a ese otro componente porque la opinión con respecto al administrativo, ve que los cuatro son personas de un crecimiento en su formación profesional sostenido y que, por lo tanto, las cosas que no se saben administrativamente se aprenden; sin embargo, el segundo componente es una situación en lo personal, que él la concibe de actitud de la persona y que forma parte de su propio carácter, de su propio temperamento, pero amparado con una visión institucional amplia y clara de las funciones o de la responsabilidad del Consejo Universitario. Y que en ningún momento la Jefatura del CIST puede interpretarse como que puede pasar por encima de las decisiones de una dirección, o de las decisiones propias del plenario, ni, por otro lado, se considere que las recomendaciones que se puedan dar tienen injerencia o algún tipo de facultad obligatoria que si no es tomada en cuenta se genera un resentimiento.

Esos son los dos puntos respecto de los cuales quisiera conocer la opinión de cada uno de ellos.

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VALENCIANO: –Como dice don Alfonso Salazar, esos componentes de lo que son los conocimientos administrativos, pues todos tenemos bastante experiencia en todos los procedimientos, ya sea de Administración Financiera, de Vicerrectoría de Administración, etc., los cuales son muy importantes. Muchas veces los procedimientos a los que tenemos que enfrentarnos en determinado puesto o lugar de trabajo por qué no hacerles una revisión, para ver si son, en realidad, los más adecuados. Le corresponde a quien llegue a

ejercer esa jefatura tener esa capacidad de decir que los procedimientos deben cambiarse, combinarse, mejorarse, agilizarse.

Por otro lado, está la relación con el resto del equipo de trabajo y él le decía a la Comisión que para él lo más importante en cualquier tipo de relación, ya sea familiar, laboral, de compañeros de estudio, etc., lo fundamental y lo que tiene que prevalecer es el respeto. Mientras haya respeto en cualquier tipo de relación, habrá éxito. Se habla de estilos de liderazgo democrático participativo, autoritario; no obstante, pienso que es muy importante participar a la gente de un equipo de trabajo en la toma de alguna decisión que pueda ser fundamental para una unidad, para una jefatura, puesto que facilita y asegura el cumplimiento, el logro de los objetivos, porque motiva a la gente a realizar cambios durante la implementación del proceso del cambio, de la propuesta. Cuando un equipo de trabajo, trabaja, participa con respeto, tomando en consideración cada opinión, aseguramos más el cumplimiento de la función. Si tenemos que preparar un informe o algo que tenga que salir de la unidad, de la jefatura que uno ocupa, va a ir con mayores probabilidades de éxito porque se está introduciendo la experiencia de todos, va a ser más factible que si llegamos y tomamos una decisión en cierta forma arbitraria, lo que nos podría traer al suelo una jefatura o un equipo de trabajo.

De manera que considero que lo más importante entre las personas que trabajan en un equipo es que todos participen de igual manera, eso los motiva, incluso a veces hasta a esforzarse más para lograr el propósito propuesto.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –Considero, con respecto a la experiencia, como ya don Alfonso Salazar lo aclaró, que en veinte años de servicio para la Institución uno aprende bastante en todos los ámbitos, desde jefaturas, atención a estudiantes y todo lo que hay que desarrollar para trabajar en las diferentes unidades académicas. Yo trabajé también cinco años en el CITA en la parte de investigación y tuve la oportunidad de trabajar con equipos interdisciplinarios, éramos tecnólogos de alimentos, trabajadores sociales, economistas agrícolas, y otros y en realidad el trabajo en equipo interdisciplinario es riquísimo. Considero que tengo esa facilidad de trabajar en equipo. Cuando llegué a las unidades académicas a ejercer el nivel de jefatura, siempre traté de consolidar un equipo de trabajo. Yo trataba de ver de qué manera motivaba al personal porque considero que en el trabajo de equipo hay mucho de motivación y de disposición para hacerlo.

Indudablemente, la Jefatura del CIST tiene que motivar el desarrollo de un equipo que tenga esa disposición, esa motivación y esa convicción de la importancia del trabajo que desarrolla el Consejo Universitario, de su labor en sí, porque es el órgano que toma todas las decisiones para la gestión universitaria. De manera que tiene que haber un equipo consolidado, responsable, leal, donde tienen que estar muy claros los valores que deben imperar en el equipo, precisamente por la función del Consejo Universitario, por todas las decisiones que de aquí salen respecto de las cuales realmente debe haber cautela, mucha lealtad, integridad, transparencia en todos los temas que aquí se manejan, así como en los análisis que se hagan.

SR. RÓNALD GUILLERMO VEGA: –Yo me voy a referir particularmente a los dos aspectos que señala don Alfonso Salazar. Con respecto al crecimiento profesional, evidentemente este ha sido, al menos en mi caso, sostenido hasta el día de hoy, y de sobra se ha hablado de eso. Con respecto al criterio de confidencialidad, siendo yo formado en el área de recursos humanos, me llama poderosamente la atención que se señale o que acostumbremos a señalar, el criterio de confidencialidad como un requisito de un puesto, cuando, en realidad, deja de ser requisito para convertirse en una actitud o una aptitud que

debería ser inherente al ser humano. En este caso particular y específicamente en un puesto de jefatura, por supuesto que el criterio de confidencialidad debe ser uno de los criterios más fuertes para seleccionar a uno de los candidatos. Hablo con respecto a la experiencia que he tenido en los otros puestos, es evidente que en los de jefatura el criterio de confidencialidad debe exigirse de manera más rigurosa.

Con respecto a la experiencia que he tenido desde la Sección de Análisis Administrativo, he de decirles que esta unidad, aparte de ser asesora de la Vicerrectoría de Administración, se constituye dentro de la estructura universitaria como una unidad de auditoría administrativa. Pueden darse cuenta, desde esa perspectiva, de que todos los asuntos puestos a conocimiento del Vicerrector de Administración antes de que no se haya emitido un criterio por parte de esta unidad, revisten las características de confidencialidad, de manera tal que los asuntos puestos a conocimiento de la Vicerrectoría se conocerán única y exclusivamente por quien esté autorizado para darlos a conocer que, en este caso particular, es el Vicerrector de Administración.

El criterio de confidencialidad ha sido hasta el día de hoy característico en mi trabajo cotidiano. De manera tal que de igual forma, los asuntos puestos a conocimiento del Consejo Universitario, cuya naturaleza es variada, debería de estar presente el criterio de confidencialidad durante el proceso de análisis, de investigación, hasta que no haya un acuerdo e incluso hasta después de haberlo tomado. Hay muchos asuntos que a la hora de tratarlos uno de manera particular, son conocidos por las personas involucradas en el proceso de análisis e investigación de este. Y quedarán como antecedentes, pero particularmente para el Consejo Universitario, para quien lo solicite, o sea, su Director o Directora, sea Comisión o sea alguno de sus miembros. De manera tal que previamente, durante y después de la investigación de un asunto y particularmente del Consejo Universitario, debería de considerarse el criterio de confidencialidad como único.

SR. NORBERTO RIVERA: –Con respecto a los dos elementos que apunta don Alfonso Salazar, me voy a referir por separado. En cuanto a la parte del manejo administrativo, de hecho debe tenerse conocimientos para poder ejercer la Jefatura del CIST en el área administrativa y conocimientos sobre la estructura de la Universidad de Costa Rica. Es muy importante ese manejo y ese conocimiento y tienen que estar muy ligados a la buena comunicación en todos los niveles. El Jefe del CIST tiene que estar muy bien comunicado con la Dirección, con los miembros del Consejo, con los miembros de las comisiones, con el personal del CIST, con los coordinadores de las unidades, incluso con el resto de las oficinas e instancias universitarias. A la Jefatura del CIST llega mucha información y hay que tener muy buena comunicación con personas universitarias e incluso con personas y entes externos. Y dentro de la parte administrativa, pienso que la comunicación es sumamente importante, es clave incluso.

Respecto de la confidencialidad, yo diría que más que un requisito es una condición que debemos cumplir los profesionales, y no solo el Jefe del CIST, sino todo el personal, incluso los miembros del Consejo Universitario. Es una condición que debe prevalecer en todo el Consejo Universitario porque los asuntos que se ventilan aquí, mientras no haya un acuerdo firme y no esté comunicado, no deben trascender a la comunidad universitaria. Creo que la confidencialidad debe darse en todos los niveles y por supuesto que la Jefatura del CIST tiene que dar el ejemplo en ese sentido. A esa confidencialidad yo le agregaría que el Jefe del CIST tiene que ser muy leal a la Dirección, a quien ocupe la Dirección año con año. Tiene que existir una condición de lealtad para poder trabajar armónicamente y para que las cosas fluyan bien. Pero realmente es indispensable y necesario que exista ese nivel de discreción o de confidencialidad como lo han llamado.

Cuando yo estaba como Jefe del CIST, estábamos trabajando precisamente en el establecimiento de una serie de valores para el Centro, estábamos definiendo misión, visión, objetivos, valores. Y uno de los valores establecido por el grupo de trabajo fue ese precisamente. Es necesario que la gente que trabaja aquí sea totalmente discreta, deben manejarse los documentos confidencialmente, tendrá sus niveles, habrá documentos que son conocidos por unas unidades, otros por otras, otros por el plenario, otros por todo el personal del CIST en algún momento, pero es una requisito indispensable para poder ejercer una buena labor.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT agradece la presentación y manifiesta que es evidente que todos y todas están calificados en términos de su experiencia administrativa y de las tareas que han realizado en la Universidad. A ella, igual que don Alfonso Salazar, le interesa más preguntarles sobre otras cuestiones. Tiene algunas preguntas muy precisas.

Una, saber cuánto personal está o ha estado bajo la supervisión directa de ellos en los últimos cinco años, con cuánto personal han tenido que lidiar directamente desde el papel de supervisor o de jefe superior o jefe inmediato en los últimos años.

Quisiera saber también cómo se definen ellos en términos de las relaciones humanas, es decir, si tienen que ponerse algún adjetivo de cómo son ellos y cómo se definirían. No con el fin de etiquetarlos o de que se etiqueten personalmente, sino para saber qué estilo de liderazgo es el que tienen o manejan. No es necesario que le hablen de la teoría, de los diferentes tipos, sino una definición de cómo se ven a sí mismos desde esa perspectiva.

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VALENCIANO: –Respecto al número de subalternos que se ha tenido, hace tres años estuve en la Escuela de Estudios Generales como Jefe Administrativo, pero por algo personal regresé a la Vicerrectoría de Acción Social. También durante cinco años fui Jefe Administrativo de la Vicerrectoría de Acción Social con más de treinta personas distribuidas en secciones: administrativa, Trabajo Comunal Universitario, Extensión Docente, Cultural. Pero independientemente de eso la Jefatura Administrativa tiene que ver con todos los trámites administrativos con el personal.

En cuanto al estilo de liderazgo, repito que no es hablar de los estilos, sino con cuál creemos nosotros que nos identificamos. Creo que lo más importante es la participación de la gente. Sin embargo, dependiendo de la situación que se presente, las características de la situación que están viendo o sobre la cual se debe tomar una decisión, tenemos que adoptar uno u otro estilo de liderazgo. Considero que lo más importante es la participación.

En términos de relaciones humanas, pienso que soy un poco estricto en el sentido del respeto que significa confidencialidad, humanismo, reconocer las condiciones de las personas. Cuando se brinca esa barrera que se llama respeto a las capacidades de cada quien, a la confianza que se ha brindado, ahí es donde entramos en conflicto. Pero siempre que el respeto esté como lo más importante en el equipo de trabajo, no hay problema. Con mis estudiantes estaba viendo, le mandé a pedir al CIEM todo lo que tiene en cuanto a lo que es acoso y todo eso –yo doy un curso en la Escuela de Dirección de Empresas–, y les decía que es importante para reforzar lo que en clase vamos viendo en cuanto a lo que son los principios éticos, morales, la responsabilidad social que cada uno de nosotros tenemos desde los lugares de trabajo para con la sociedad, y ellos como estudiantes. La responsabilidad social que ellos tienen como estudiantes de trabajar en equipos de trabajo y exigir que todos trabajen.

No podemos permitir que en un equipo de trabajo uno llegue y diga no puedo trabajar, no puedo reunirme y cosas de ese tipo. Así no funcionan las cosas en ningún equipo de trabajo, ni de estudio, en ningún equipo de nivel de trabajo a nivel organizacional. Eso de la política del pobrecito, les digo que tenemos que eliminarlo porque por eso muchas de las instituciones están mal dentro del país. Tenemos que tratar de salir de esta situación, de la política del pobrecito, de cubrirlo porque tiene tal situación. Como les digo a mis estudiantes que si ellos ingresaron a la Escuela de Administración de Negocios a la carrera de Dirección de Empresas y matricularon tales cursos, tienen que estar en capacidad de salir adelante. No puede uno decir voy a asumir tal cuestión, pero no voy a poder. Creo que todo lo que asumimos tenemos que llegar con la plena seguridad de que vamos a lograrlo.

SR. RÓNALD GUILLERMO VEGA: –Para responder con respecto a la pregunta de personal a cargo, por más de cinco años ejercí la jefatura administrativa de una oficina administrativa. Posiblemente ustedes se acuerdan –ahorita está fusionada–, que lo que hoy conocemos como SIEDIN en aquel momento se denominaba Oficina de Publicaciones. Esta Oficina, jerárquicamente, se componía de un Director que veía apoyada su labor con la presencia de una Jefatura Administrativa. Esa Jefatura Administrativa tuvo oportunidad de ejercerla por más de cinco años. La Oficina de Publicaciones en aquel momento, en un lapso de cinco años, tuvo una relación de puestos de alrededor 66 tiempos completos. De manera tal que era una oficina un poco grande. Evidentemente, en aquel momento, por los conocimientos de administración, se logra organizar el trabajo de forma tal que la Jefatura Administrativa, homologándola también a una Subdirección de oficina, viera apoyada su gestión por medio de jefaturas y coordinaciones técnicas. De manera concreta fue una relación de 66 puestos de trabajo, subalternos directos de este puesto.

Con respecto a la pregunta de cómo se autodefine uno en cuanto al tema de relaciones humanas, pues he de decirles que si tuviera que calificarme diría que soy conciliador. He sido negociador por formación o de deformación, pero, en realidad, esa es mi naturaleza. No soy partidario de las imposiciones, reconozco una línea de autoridad y una relación de subordinación, pero soy del criterio de escuchar, de negociar posiciones y de llegar a acuerdos. Desde esa perspectiva, me autodefino conciliador y negociador. No soy un tipo buscador de estabilidad, tampoco soy intransigente con respecto a las posiciones y como les dije anteriormente, trato de escuchar, soy partidario de los procesos participativos y desde esa perspectiva busco el consenso.

En relación con el tipo de liderazgo, creo que con lo dicho respondo un poco. Si tuviera también que definir un estilo de liderazgo pues diría que mi estilo o la experiencia, me ha indicado que el mejor estilo de liderazgo que uno debe asumir desde un puesto de jefatura debe ser participativo, sensibilizar un poco al personal subalterno, trabajar bajo la dinámica o perspectiva de trabajo en equipo, mejorar un poco las interrelaciones de trabajo, dejar de ser impositivo y, por el contrario, ser proactivo, trabajar y buscar soluciones en forma conjunta.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –Actualmente, tengo a cargo seis compañeros, de cinco años para acá. En cuanto a relaciones humanas, me considero más bien un poco maternalista. Realmente se me facilita mucho el trabajo en equipo porque creo que para la relación con el compañero, el trabajo en sí y permanecer tanto tiempo compartiendo, debemos propiciar un ambiente agradable.

Desde esa perspectiva, me visualizo como una persona con espíritu de servicio y de proyectar eso a mis compañeros, para que todo el que ahí llegue y necesite de nuestra

asesoría, sea tratado como se merece, con toda la calidez para que se sienta bien. Me parece que eso es importante desde la perspectiva humana.

No me considero estricta, más bien soy conciliadora y siento que el personal necesita para dar todo lo que uno espera de ellos, motivación. El personal también necesita participación y de esa manera se logra una justicia, equidad, para participar, para proyectar la unidad o el órgano en que estemos, con esa visión de calidad humana. Más bien soy de tipo condescendiente y no soy estricta, más bien soy un poco manejable, tengo un carácter que me ayuda, es bastante pacífico y por eso siempre en las negociaciones, en las intervenciones, trato de ser negociadora y no llegar a ser problema, sino más bien a resolver y buscar soluciones a conflictos. En realidad, nunca me he enfrentado con conflictos intensos un poco porque mi perspectiva es de negociación y de conciliación.

LIC. NORBERTO RIVERA: –Con respecto al manejo de personal aquí en los últimos cuatro años, en el CIST son 35 personas, a veces más, a veces menos, depende del momento. Actualmente, donde estoy somos 11 personas, me encontré una oficina cambiada, de 6 pasaron a 10 en el término de cuatro años. Es un grupo bastante interesante.

Con respecto a las relaciones humanas, tengo una visión del ser humano como muy integral. Siento que somos personas que trabajamos, que tenemos problemas, también virtudes y en esa medida veo a las personas que trabajan conmigo. No las veo solo como personas que vienen a trabajar y que hay que pedirles rendimiento. También hay que sentarse a ver qué problemas tiene la gente y en los grupos se da mucho eso. Me gusta el diálogo, conversar las cosas, el respeto, ser respetuoso y que me respeten también, la transparencia, que la gente sea sincera y clara, creo que es más bonito conversar con las personas cuando le hablan a uno con la verdad. Pienso que siempre he tenido apertura a la comunicación, esté donde esté, aquí, en Financiero, en la calle, donde me encuentre, siempre estoy anuente a escuchar y a plantear las cosas como las veo.

Y sobre los estilos de liderazgo, bien lo decía Manuel Hernández, uno podría inclinarse por un estilo; sin embargo, hay momentos en que las circunstancias hacen que uno tome un estilo diferente. Me considero normalmente muy conciliador, muy de diálogo, con mucha apertura; sin embargo, si las circunstancias lo justifican, a veces hay que ser autocrático y tomar una decisión firme y diferente. Pienso que depende mucho de lo que se esté viendo, analizando o solicitando, el estilo puede variar. Hay una tendencia normal, pero existe la posibilidad de que uno en algún momento tome alguna decisión un poco fuerte, tal vez, y entonces el estilo cambia. Pero, normalmente, hay apertura al diálogo.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ manifiesta su complacencia a los compañeros y compañeras por estar en el Consejo Universitario. En vista de que con alguno de ellos él va a tener que trabajar tres años, se va a permitir plantearles un ejercicio de lo que es la realidad del Consejo Universitario en dos niveles: sus miembros y el personal del CIST. Alrededor de esta mesa todos son iguales con una Dirección que coordina. Ellos, como jefes del CIST, deberán tener una relación muy cercana, no solo con el Director, sino con todos y cada uno de los miembros del Consejo Universitario. Eso podría llevar a que en algún momento se presente algún conflicto de intereses.

Su pregunta específica es, ante un conflicto de intereses de esa magnitud, cuál sería su actitud, especialmente –y les pone un referente–, lealtad *versus* incondicionalidad. Le gustaría conocer la percepción de ellos en ese aspecto.

La otra perspectiva que vuelve al Consejo Universitario muy interesante, es precisamente cómo está organizado; el CIST tiene coordinadores que, a su vez, tienen colaboradores para realizar su gestión. Hay una expresión que utiliza el Dr. Manuel Zeledón y se va a permitir emplearla, y es cómo harían ellos *para no caer en la tentación* y no convertirse en un coordinador de coordinadores, no perder la perspectiva de que ellos son jefes y no coordinador de coordinadores. Entonces, ante un conflicto de relaciones humanas, cómo lo abordarían.

LIC. NORBERTO RIVERA: –Definitivamente, es muy posible que ese conflicto de intereses se presente, incluso se da con mucha frecuencia, él lo vivió durante los cuatro años que estuvo. Sin embargo, hay algo muy claro y el Reglamento del Consejo Universitario lo indica bien porque establece que quien ocupe la Dirección del Consejo es el superior jerárquico del CIST. Entonces, al contar con esa herramienta, cree que la jefatura del CIST, cuando hay conflicto de intereses, debe recurrir a la Dirección. Uno no puede resolver, no se puede atender cierta petición porque a la vez le están presentando otra similar por otro lado. Pienso que lo sabio es recurrir a la Dirección. Yo lo hice, creo que funciona bien, y si eso lo tienen claro los miembros del Consejo Universitario, y el conflicto no irá más allá. Si los miembros del Consejo o la Dirección no lo tienen claro, entonces podría darse un conflicto más grande. De manera que esa es una herramienta que debe utilizarse siempre porque para eso existe, está muy clara y muy bien definida, la Dirección es el superior jerárquico del CIST.

El otro asunto de convertirse en coordinador de coordinadores, dentro del papel que juega uno como jefe, es difícil no caer en eso, incluso los términos que se emplean es de coordinadores. Las unidades tienen coordinadores, usted no oye hablar de la jefatura de actas, de la de comunicación, ni de ninguna otra, se habla de coordinadores. El Jefe del CIST en alguna medida es el coordinador de esos coordinadores, no sé si la diferencia de nombre es importante o no, lo importante es el papel que puede ejercer esa persona como coordinador general o como Jefe del CIST. La jefatura se tiene que ejercer usando cualquiera de las dos palabras, coordinador o jefe. Eso es muy frecuente, yo lo viví, cuando uno trabaja en equipo simplemente se es coordinador de un grupo. Y a mí me suena muy bonita la palabra porque incluso el estilo que se utiliza, las relaciones que existen, no se pueden visualizar de una forma muy jerárquica. Hay relaciones de los coordinadores con los miembros, de los coordinadores con los coordinadores de comisión, de los coordinadores con la Dirección, con la jefatura, del personal con los miembros. Hay un cruce de relaciones que hablar de ser jefe como se quiere ver, no sé si sea conveniente. El concepto que se ha venido manejando es de coordinadores y repito lo importante es el papel que uno juegue como jefe o como coordinador general.

****A las doce horas y treinta y dos minutos, ingresa en la sala el Dr. Víctor Sánchez****

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VILLALOBOS: –Respecto al conflicto de intereses que podrían darse, pienso que lo que tiene que prevalecer fundamentalmente es la declaración de principios y funciones de la Universidad. Ante cualquier tipo de intereses, tiene que prevalecer el interés institucional, cumplir con lo que la Institución está obligada a ejercer que es su labor como una institución de educación superior. Cumplir y facilitar que todas las actividades o acciones que se den desde el Consejo Universitario sean para mejorar el quehacer de la Institución.

Respecto de lo de coordinador de coordinadores, pienso que el Jefe del CIST no tiene que llegar a ser un coordinador de coordinadores, o sea, no tergiversar eso, sino un facilitador, una persona que desde su unidad brinda apoyo y facilita para el cumplimiento de los objetivos y

propósitos de las comisiones. Pienso que ese sería fundamentalmente el papel que debería ejercerse desde la jefatura del CIST con su equipo de trabajo.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –Creo que en toda función siempre hay conflictos de intereses y ese tipo de divisiones, pero también es cierto, como dije anteriormente, que es importantísima la conciliación, la comunicación y la negociación. Por ejemplo, si me viera en una situación así, no me parcializaría. Creo que uno, como bien lo dice don Norberto Rivera, y está establecido, el jefe superior definitivamente es el Director y es a quien uno le debe lealtad y es con quien tiene que trabajar directamente para tomar cualquier decisión. Pienso que aunque haya divisiones, uno debe respetar la directriz que le da su superior inmediato y en ese caso me parece que más bien, lejos de armar un conflicto, hay que ver cómo se concilia y se establece la comunicación, la lealtad y la confianza con el jefe superior.

Con respecto a las unidades, creo que si las funciones y responsabilidades están debidamente establecidas en cada una de ellas, no debe darse que el jefe tenga que estar metido en otra cosa, para eso hay un responsable. O sea, si uno está claro de cuáles son sus funciones, sus responsabilidades, el jefe o coordinador, como se llame, tiene que dar cuentas de eso. Considero que uno como jefe de esos coordinadores tiene que pedirles cuentas, no involucrarse con las unidades tantísimo y dejar de hacer las cosas que a uno le competen por meterse en otras cosas, porque uno no va a poder hacerlo todo, aquí hay mucho trabajo, mucha cosa. Siento que hay que delimitar las funciones y las responsabilidades de cada quien, y si eso está bien establecido no veo por qué tenga uno que ir a meterse en otras cosas que no le competen o donde uno en realidad si tiene que tomar decisiones con los coordinadores, pues será con ellos. No meterse de lleno en hacerles el trabajo o estar asumiendo una posición que no le corresponde.

Igual en el plenario, el Director que esté en turno es el jefe y es a quien uno le debe lealtad y debe brindarle toda la confianza y con quien uno tiene que decidir. En mi caso, por ejemplo, yo no tomo decisiones arbitrarias, ni mucho menos, me gusta estar en constante diálogo con mi jefe y máxime si hay que tomar decisiones. A veces uno tiene que tomar decisiones, en asuntos puramente administrativos, pero hay otras en que hay que estar directamente relacionado con el jefe superior para poder trabajar.

SR. RÓNALD GUILLERMO VEGA: –Con respecto a lo que es propiamente conflicto de intereses, piensa que no es necesario satanizar el término “conflicto”. En muchas oportunidades es, aparte de importante, necesario, precisamente para un poco despertar mentes dormidas, un poco traer a situación de análisis y de reflexión con respecto a lo que ocurre. En ocasiones es necesario que se genere, evidentemente controlado el conflicto, y haciendo un uso adecuado de este, para llegar a alternativas novedosas. Desde esa perspectiva, habría que analizar, al hablamos de conflicto de intereses, su naturaleza, para determinar si efectivamente se trata de un conflicto de tipo estructural, si es porque no se encuentran claramente definidos los canales de comunicación, o si, por el contrario, se trata de un conflicto de competencia de autoridades. Con respecto a esta, es importante reconocer las líneas de subordinación, tanto en las que la persona es subordinada, como en aquellas relaciones en las cuales la persona se encuentra en una posición de jefatura.

Desde esa perspectiva, evidentemente, el concepto es lealtad y condicionalidad no por una línea de relación de subordinación, sino en vías de aminorar el conflicto e incluso erradicarlo. No podríamos nosotros pensar que por el solo hecho de obedecer a una relación de subordinación voy a plegarme total y absolutamente a una disposición de mi superior inmediato

cuanto a uno le asista la razón. Por eso yo hablaba anteriormente de los consensos, de poder llegar a acuerdos entre las partes.

De igual forma, pienso que el conflicto debe ser analizado o tomarlo desde sus diferentes dimensiones y áreas e incluso analizando los eventuales impactos que este podría tener. En muchas oportunidades, nos ahogamos en un vaso de agua y le damos a una situación una dimensión de conflicto cuando, en realidad, no existe. Bastará sentar a las partes para resolverlo. Siento, con respecto al conflicto, que hay una esencia y es el diálogo. Evidentemente, la falta de diálogo genera precisamente el conflicto.

Con respecto al análisis de la situación de coordinador de coordinadores o coordinadores con la Jefatura del CIST, considero que lo más importante es analizar de igual forma los componentes de tipo estructural. Si estamos hablando de una Jefatura del CIST que vea asistida su labor por puestos de mando intermedio como podrían ser las jefaturas técnicas, o las coordinaciones, para evitar caer en esa condición de coordinador de coordinadores, creo que habrá que analizar o definir con claridad las competencias de los puestos. Al definir con claridad las competencias de los puestos, podemos conocer con amplitud cuáles son los alcances o la dimensión de cada puesto de acuerdo con su propia naturaleza.

Establecer los ámbitos de acción es importante para evitar casualmente que se puedan solapar las competencias que esto eventualmente podría generar conflicto como lo llamaba anteriormente. Y lo que es más importante, no solamente se trata de definir con claridad las competencias de los puestos, sino, también, definirle la autoridad al puesto. Que tanto el personal subalterno como las personas, en este caso los miembros del Consejo Universitario como su Directora, sepan y respeten también las líneas de autoridad que en este caso tendría la Jefatura del CIST. Pienso que para eso es importante el concepto de coordinación, si evidentemente el superior inmediato del Jefe del CIST es el Director de turno, a él es al que le debe una relación de subordinación, y en cuanto a los miembros que puedan trabajar en Comisión o en manera independiente, fortalecer la relación de coordinación. Esta necesariamente se tiene que dar con el Jefe del CIST, para que este pueda emitir directrices al personal subalterno. De lo contrario, si permitimos que tanto los miembros del Consejo constituidos en Comisión o de manera independiente, estén o tengan injerencia en el personal subalterno de la Jefatura del CIST, evidentemente nosotros mismos estaríamos promoviendo una situación de conflicto porque no están claramente definidas las líneas de autoridad y tampoco estarían definiéndose con propiedad las competencias y ámbitos de acción de los puestos, tanto de la Jefatura del CIST como de las jefaturas en las cuales este puesto ve apoyada su labor.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE manifiesta que ya los compañeros les han hecho preguntas en cuanto a algunas cosas que ella quería saber, pero no tuvo oportunidad de estar durante la entrevista que les hicieron. Hay un aspecto que lo han mencionado, pero que no ha sido desarrollado como tal. En esta jefatura van a trabajar con personas y para ellas y si bien es cierto existe un director que lleva toda las directrices y que trabaja a la par del Jefe del CIST, este cambia cada año. De acuerdo con la experiencia en jefaturas, con tanta gente trabajando bajo su dirección, cuál ha sido el comportamiento de cambio de director y cuál ha sido el grado de tolerancia. Aquí cada año van a cambiar de Director, entonces cuál es el grado de adaptabilidad que han tenido con los diferentes directores o jefes que han tenido. Este es un aspecto muy importante, recordar siempre el principio de respeto y de que van a trabajar con personas y para ellas.

SR. RÓNALD GUILLERMO VEGA: –Como toda organización, siento que el CIST no es la excepción, aunque tiene su propia orientación. Esta orientación, de una u otra forma, se ve con el accionar o la dirección que le quiera imprimir el jefe del Centro. De igual forma, se ve influida por el estilo de dirección que tenga en ese momento. Particularmente, y hablando de un período de nombramiento de cuatro años, vamos a tener cuatro electores diferentes cada uno con su estilo propio de dirección. Pienso que aquí lo importante, más que el nivel de dirección con el cual uno pueda trabajar, son los niveles de coordinación, el trabajo en equipo, el poder acoplarse a las diferentes líneas de dirección, sin perder de vista un trabajo en equipo. Creo que independientemente de quien se encuentre en la dirección, el trabajo es lo que debe primar y como principio rector el trabajo en equipo.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –Considero que tengo experiencia en el sentido de que he trabajado en unidades académicas con diferentes directores. Siento que no se trata de adaptabilidad, como lo dijo el compañero, sino más bien es un acoplamiento, es la palabra que calza más. Uno, como jefe de oficina ante un cambio de director, tiene que acoplarse al liderazgo, a la forma de ser de esa persona, a qué directrices, a qué proyectos, a qué va a direccional, un poco, por supuesto con la conciliación de las decisiones o de los proyectos para ver hacia dónde se puede ir. Me parece que mucho es de comunicación con el director. En realidad, sí siente uno los cambios a nivel jerárquico y de directrices, pero más que todo es lograr ese acoplamiento que pueda darse con uno y con otro.

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VALENCIANO: –Sí, lo que decía respecto de lo que es adaptarse a las nuevas jefaturas, a nuevos estilos de jefes, y pienso y recalco lo mismo, el respeto, es lo más importante. Otra cosa que no debemos perder de vista ni de perspectiva, es que todos estamos aquí con un objetivo, hacer y dar lo mejor por nuestra Institución. En la medida en que eso se dé, nosotros, con argumentos firmes, sólidos, con el respaldo de reglamentos, documentos, resoluciones, circulares, etc., y calificando esos aspectos, podemos llegar a ser un instrumento de fuerte apoyo y ayuda a quien le corresponda en ese momento asumir la jefatura directa, superior hacia nosotros. En la medida de lo posible, el respeto, interiorizar que estamos luchando por lo mejor para la Universidad, saber que nuestra responsabilidad es brindarle el mejor apoyo tanto al Director o Directora del Consejo Universitario como a sus miembros, a los coordinadores. Pienso que todo tiene que salir bien. Podemos tener caracteres diferentes, pero mientras prevalezca el respeto, pienso que todo saldrá bien.

LIC. NORBERTO RIVERA: –Esta situación de cambio que se da anualmente en el Consejo Universitario realmente es muy interesante. La experiencia que tuve en estos cuatro años me permitió darme cuenta de que tengo capacidad para adaptarme y trabajar con diferentes estilos de dirección. Tuve la oportunidad de estar con cuatro directores, un año con cada uno, y con la primera Directora tres meses. Cinco personas con las que he trabajado, lo cual es importante porque uno aprende cosas nuevas con cada persona que llega a la Dirección, tienen visiones diferentes del Consejo, de la Universidad. Siempre se busca lo mejor, eso también le permite a uno generar creatividad para resolver situaciones que se presentan. Hay directores que llegan con visiones que el director anterior no previó, por ejemplo, entonces uno como jefe del grupo tiene que ver cómo resuelve situaciones, pero es un aprendizaje muy rico del cual supe sacar lo mejor. Tuve directores que me enseñaron mucho y creo que la gente esté en capacidad de adaptarse, mientras se pueda dialogar, hablar las cosas, ver cuáles son los proyectos, se está en capacidad de trabajar bien.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ manifiesta que él tenía una pregunta sobre cómo se visualiza la relación cuando se tiene un jefe o alternabilidad de jefes en períodos tan cortos,

pero ya ha escuchado algunas posiciones al respecto. Otra pregunta es sobre algo cotidiano, cuál sería la disponibilidad de ellos porque la labor del Consejo Universitario es de 7 de la mañana a 9 de la noche o más. Le gustaría saber la disponibilidad de horario de ellos porque el horario dice que de 8 a 12 y de 1 a 5, pero eso no es lo real y si bien ellos han concursado con base en un cartel que eso es lo que dice, esas son las reglas laborales, pero esas reglas, de hecho, son distintas. Eso significa que no van a tener ese horario, se entraría a las 7 o antes y nada de irse a las 6, sino hasta que se termine el trabajo y si este se termina a las 10 de la noche, pues a esa hora se van, si es a las 9, pues a esa hora. Desea conocer la disponibilidad de horario de ellos a pesar del cartel.

SR. RONALD GUILLERMO VEGA: –Yo pienso, con todo respeto, que cuando uno toma la decisión de participar en un puesto de jefatura, esa disponibilidad se encuentra adherida a esa decisión. Durante los años en que he sido jefe de unidad, siempre han dictado que el jefe es el primero que entra y el último que sale. Y lo que es peor, sale sin dejar la tarea completamente cubierta pues siempre queda algo para el día siguiente o para el fin de semana. De igual forma, el puesto reviste las características de confianza; desde esa perspectiva, no está sujeto a un horario o jornada determinada, pese a que la legislación establece que la jornada ordinaria válida serían 8 horas. A título personal, no es difícil cumplir un horario que va más allá de las 8 horas, lo que interesa más que cumplir un horario, es cumplir un trabajo.

SRA. CARMEN LIDIA RODRÍGUEZ: –Inicialmente, cuando hice mi primera intervención, dije lo del horario. Yo ahora estoy en la Escuela de Administración de Negocios con un horario vespertino, de 1 a 8 de la noche o a 9. En realidad, una de las razones por las que estoy participando precisamente es por el cambio de horario porque sí quiero un horario diurno por cuestiones personales, pero, en realidad, uno sabe que en determinados momentos y circunstancias, el horario se cumple al pie de la letra, al igual que en la Escuela en que estoy. Trabajo desde la mañana cuando lo requiero, hasta las 9 de la noche. En realidad, uno tiene esa disposición y esa costumbre porque ejerce un puesto de jefatura y las cosas tienen que salir a la hora que sea y si urge pues hasta hay que venir un sábado. Esa disposición es parte de uno en este tipo de jefaturas. Siento que don Víctor lo pone como muy trágico, que todos los días de 7 de la mañana a 9 de la noche, supongo que habrá que trabajar duro y jornadas largas, pero creo que a veces se podrá salir antes. Es cuestión de organización del trabajo.

SR. MANUEL HERNÁNDEZ VALENCIANO: –Desde el momento en que todos los que participamos para la Jefatura del CIST –ahora quedamos nosotros–, piensa precisamente en que se trata de un puesto de jefatura. Uno sabe el nivel de responsabilidad del puesto, pero cuando uno asume algo, debe hacerlo pensando que lo va a lograr al cien por ciento de calidad. Implica el enamorarse de lo que uno hace, automotivarse y cuando uno se enamora de lo que hace, y de lo que le gusta hacer, no hay límites de tiempo. Mientras se realice con amor y se automotive con un trabajo bien hecho y máxime si es en el Consejo Universitario, donde uno puede llegar a dar contribuciones importantes para el desarrollo del trabajo de las comisiones, apoyo y asesoría en diferentes situaciones que se presenten en el seno de este órgano, y eso los llene de agrado y de automotivación, pienso que el tiempo no es importante. Que a veces no se almuerza, ni toma café, porque siente que algo urge, porque quiere sacarlo y ver el producto y no hay tiempo, pero debe sacarse y queda satisfecho de lo que hace. La satisfacción personal es muy importante.

LIC. NORBERTO RIVERA: –Sí, sobre esa pregunta, realmente no hay horario de trabajo aquí, yo me acostumbré a jornadas largas, normalmente era el primero en llegar y el último en salir, no por el afán de quedarme, sino realmente porque cuando uno se preocupa y quiere que las cosas marchen bien, cuando ve que los miembros del Consejo están por aquí y podrían

ocupar algo; yo asumí esa responsabilidad porque así soy. Probablemente, si volviera al Consejo Universitario, o bien, esté donde esté, continuaré siendo así porque me gusta mucho trabajar y lo tengo dentro de mí. El horario es un requisito que se pone, pero al final de cuentas lo que viene a ser importante es la labor cumplida.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI en nombre del Consejo Universitario agradece a don Rónald Guillermo Vega Masís, a doña Carmen Lidia Rodríguez Villalobos, a don Manuel Antonio Hernández Valenciano y a don José Norberto Rivera Romero su visita y participación. Agrega que pronto les comunicarán lo que resuelvan con respecto a la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST).

A las trece horas y treinta y tres minutos se levanta la sesión.

M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil
Directora
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.*