

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5325

CELEBRADA EL MARTES 17 DE FEBRERO DE 2009
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5332 DEL MIÉRCOLES 11 DE MARZO DE 2009



ARTÍCULO

**TABLA DE CONTENIDO
PÁGINA**

1. INFORMES DE LA RECTORÍA	3
2. INFORMES DE LA DIRECCIÓN Y DE MIEMBROS DEL CU	7
3. AGENDA. Modificación y ampliación del tiempo	28
4. VISITA. Directora de la Oficina de Recursos Humanos	29

Acta de la sesión **N.º 5325, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes diecisiete de febrero de dos mil nueve.

Asisten los siguientes miembros: M.L. Ivonne Robles Mohs, Directora, Área de Artes y Letras; Dra. Yamileth González García, Rectora; M.Sc. Mariana Chaves Araya, Sedes Regionales; Dr. Luis Bernardo Villalobos Solano, Área de Salud; Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Alberto Cortés Ramos, Área de Ciencias Sociales; Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández, Área de Ciencias Agroalimentarias; Ing. Fernando Silesky Guevara, Área de Ingeniería; Sr. Paolo Nigro Herrero y Sr. Carlos Alberto Campos Mora, Sector Estudiantil, y Lic. Héctor Monestel Herrera, Sector Administrativo.

La sesión se inicia a las ocho horas y cuarenta y dos minutos, con la presencia de los siguientes miembros: M.L. Ivonne Robles, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Dr. Oldemar Rodríguez, Sr. Paolo Nigro, Sr. Carlos Alberto Campos, Dr. Alberto Cortés, Lic. Héctor Monestel, Ing. Agr. Claudio Gamboa, Ing. Fernando Silesky y Dra. Yamileth González.

La M.L. Ivonne Robles Mohs, Directora del Consejo Universitario, da lectura a la siguiente agenda:

1. Informes de la Rectoría.
2. Informes de la Dirección y de Miembros.
3. Propuesta de la Dirección para reconstituir y para ampliar el plazo a la Comisión Especial que tiene para análisis los procesos de reconocimiento y equiparación de grados y títulos en la Institución, la viabilidad de crear una instancia única institucional que realice estos procesos y que proponga las reformas reglamentarias pertinentes.
4. Propuesta de la Dirección para la integración de una comisión que estudie la solicitud de la Escuela de Ingeniería Civil, a fin de que se confiera el título de Dr. Honoris Causa al Ing. Jorge Manuel Dengo Obregón.
5. Propuesta de la Dirección para la integración de una comisión que estudie la solicitud de la Facultad de Odontología, a fin de que se confiera el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Augusto Elías Boneta.
6. Propuesta de la Dirección referente al cronograma de visitas del Consejo Universitario para el I semestre de 2009.
7. Recurso de apelación interpuesto por la profesora Carmen Lidia Guerrero Lobo en contra del acuerdo N.º 2087-8 (sic) tomado por la Comisión de Régimen Académico en la sesión del martes 14 de octubre de 2008.
8. Visita de la M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Directora de la Oficina de Recursos Humanos, quien presentará un informe del avance del proyecto para la implementación de un modelo de evaluación del desempeño del personal, de conformidad con el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 5253, artículo 6, del 16 de mayo de 2008.

ARTÍCULO 1

Informes de la Rectoría

La señora Rectora, Dra. Yamileth González García, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Finca de Fraijanes

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que en su informe de Rectoría de la semana anterior, por la cantidad de temas que había, quedó pendiente informarle al Ing. Agr. Claudio Gamboa sobre la situación de la finca de Fraijanes por el terremoto, por lo que ahora va a dar respuesta.

Señala que volvió a solicitar información, pero, en aquel momento, ella misma había hecho la pregunta, dado que está tan cerca de donde ocurrió el terremoto. Le informaron que las instalaciones de Fraijanes están en buenas condiciones; se hicieron todos los estudios técnicos y, más bien, sirvió de refugio para muchas personas durante ese proceso. La participación de la Universidad fue amplia: con psicólogos, ingenieros civiles, geólogos y especialistas en deslizamientos; además, la Oficina de Servicios Generales recogió donativos, sobre todo dinero, víveres, ropa y cobijas, lo cual se entregó a la Comisión Nacional de Emergencias.

b) Contratación de jubilados

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ indica, respecto a una solicitud pasada del Consejo Universitario sobre los jubilados del Magisterio Nacional, que se hizo una propuesta de reforma. En el Consejo Universitario siempre se había discutido la problemática de que los jubilados solo pueden ser recontratados para trabajar en investigación y posgrado, pero todos querían que eso se ampliara, por lo que la Administración, desde la Rectoría, trabajó en una propuesta para solicitar una reforma en ese sentido. Lo han estado conversando en la Asamblea Legislativa con las diferentes fracciones y ya hay una propuesta que firmaron la Sra. Elizabeth Fonseca, por el PAC, y el Sr. Francisco Antonio Pacheco, por Liberación Nacional, para hacer la reforma del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional; incluso esta semana se va a discutir.

Da lectura a la moción para que se modifique el artículo 76 del proyecto de Ley en discusión, para que se lea de la siguiente manera:

El jubilado o la jubilada que reingrese en la vida activa, con percepción de salario a cargo del Estado o sus instituciones, suspenderá la percepción de su jubilación durante el tiempo en que se encuentre activo o activa, a excepción, estrictamente, del personal académico al servicio de las instituciones de enseñanza superior estatales, recontratados o recontratadas hasta por un máximo de medio tiempo, para programas de grado, posgrado, investigación, o acción social, de conformidad con los requisitos que cada entidad establecerá al efecto.

(...).

Lo anterior es la propuesta que está en discusión y entiende que mañana se ve en una primera sesión plenaria.

EL SR. PAOLO NIGRO recuerda que la semana anterior solicitó información de parte de la Administración sobre la situación de las residencias.

Menciona que el jueves anterior hubo una asamblea con la gente de residencias y le solicitaron la información de manera urgente.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ menciona que estuvo conversando con el Lic. Ramón Bonilla, en el sentido de avanzar todo lo posible con el edificio de las nuevas residencias estudiantiles en la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”, ya que los recursos están asignados de parte de la Administración, pero como en este momento hay tantos y diversos proyectos, quizá la Oficina Ejecutora del Plan de Inversiones (OEPI) no puede dar abasto con todo, por lo que una alternativa sería que la Escuela de Arquitectura lo asumiera.

Agrega que la Dirección va a aligerar el proceso en el transcurso de este año, porque los recursos están; lo que se requiere es el personal. Hay recursos para reubicar estudiantes en casas, lo que habría que ver es cómo desarrollarlo, pues también hay recursos, en caso de que sea necesario, para que mientras se da el proceso de construcción se alquilen algunas casas y acondicionarlas para que los estudiantes vivan ahí.

EL SR. PAOLO NIGRO expresa que la Asamblea le solicitó que comentara que la opción de reubicación geográfica regular no la iban a tomar como una opción en ninguno de los casos y que iban a luchar, justamente, para que ningún estudiante tuviera que salir con ubicación geográfica regular. Él comentó con el M.L. Carlos Villalobos, Vicerrector de Vida Estudiantil, que no tiene nada que ver con las necesidades de los estudiantes de la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”, pues es una cuota casi simbólica.

Además, pregunta cuánta prioridad tiene la construcción del edificio de residencias, dado que los estudiantes están preocupados de cuánto va a tardar; sin embargo, hay una segunda preocupación en torno a la calidad de la construcción, pues han escuchado algunas palabras del personal de la OEPI que dejan mucho que desear. Una vez dijeron que no estaban para construir hoteles y demás, por lo que los estudiantes están intranquilos de que se repita la misma situación que ha pasado en el resto de las residencias, como en Puntarenas, que a pesar de que se invirtió mucho dinero, no hay suficiente espacio y siguen teniendo problemas; por ejemplo, con los baños compartidos entre 15 ó 20 personas.

Dado que existe la preocupación, solicita la posibilidad de ver los planos del proyecto y demás.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ responde que quizá el Sr. Nigro tenga razón, en el sentido de que son tantas las demandas y las presiones de la comunidad universitaria con proyectos y necesidades –todas muy sentidas–, que es probable que el proyecto de residencias, a pesar de que en diferentes momentos se ha mencionado la prioridad, se haya dejado por centrar la prioridad en Guanacaste y en Limón; sin embargo, considera que es válida la interpelación que los estudiantes están haciendo en este momento sobre las condiciones en que están esas residencias.

Menciona que ayer el Director Ejecutivo de la Rectoría le informó sobre la problemática en las residencias; le dijo que hicieran una reunión inmediata, incluso, para

definir la necesidad de que eso pase a un lugar de mayor prioridad y discutir la posibilidad de qué otros factores intervengan en el proceso de construcción.

Comenta que en los años que ha estado a cargo de la Universidad, siempre ha solicitado que en todos los proyectos que se desarrollen, participen los usuarios; incluso, cuando trabajó la comisión, conformada por la Facultad de Ciencias Sociales, la Facultad de Ingeniería, el Decano y algún consejo especial, estas instancias fueron las que definieron cuáles eran sus necesidades; de hecho, ella ha señalado la necesidad de que en esos grupos haya estudiantes en los diferentes proyectos de los diferentes edificios, a fin de que también opinen de cómo se deben satisfacer las necesidades de salas de estudio y demás. Desde luego, no es una universidad adinerada que puede hacer las cosas como se quisiera, pero quizá condiciones básicas de salas de estudio, salas de recreación, espacios para almorzar y para merendar, y oficinas para las asociaciones de estudiantes, son necesarias en los diferentes edificios.

Agrega que en este caso no tiene la menor duda de que los representantes estudiantiles van a estar pendientes del proceso; incluso podrían pensar en algún mecanismo que posibilite el seguimiento de parte de ellos. Ayer, le solicitó al M.L. Carlos Villalobos que esté al tanto de la situación, tratando de impulsar, con la mayor velocidad posible, el desarrollo de las residencias en el Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio".

EL SR. PAOLO NIGRO expresa que el número de solicitudes de personas a quienes se les rechaza la residencia, es considerablemente alto, aparte de la gente que ni siquiera la solicita, porque ya se las han rechazado anteriormente, por lo que aunque no sabe cuán avanzado está el plazo, considera que la construcción de las residencias se debería pensar, en el futuro, tomando en cuenta también a las personas que hacen la solicitud, no solamente a las que están viviendo en este momento.

Además, a los estudiantes de residencias les preocupa que no se les está comunicando sobre el tema, lo cual es muy grave; incluso se lo comentó al M.Sc. Héctor González, pues no se les informa ni se les da ninguna respuesta al respecto; de hecho, las discusiones se han mantenido casi de forma interna, ni siquiera contactaron a la Federación de Estudiantes, como si estuvieran esperando que los estudiantes ya no pueden hacer nada.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ señala que desde este momento puede contar con la información directa de la Rectoría o de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil sobre las soluciones. Va a hablar con el M.L. Carlos Villalobos para que se haga de esa manera, pues siempre se ha trabajado de esa forma, y si no se ha dado así, lo van a corregir.

LA M.L. IVONNE ROBLES destaca que le solicitó al M.L. Carlos Villalobos que incluya el tema de residencias en la participación que va a tener en el plenario el próximo 24 de febrero. Él le manifestó que también había conversado con el Sr. Paolo Nigro y que se encontraba en la mejor disposición de incluir este tema y tratarlo en el Plenario.

EL SR. PAOLO NIGRO menciona que, la semana anterior, la Comisión de Becas de la Federación de Estudiantes envió una carta a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con copia a la Rectoría y al Consejo Universitario, mediante la cual solicitaban información sobre varios temas: horas beca y estudios que respaldan el cálculo de reubicación geográfica, entre otros, por lo que pregunta si ya tienen respuesta o si están trabajando en eso.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ responde que va a revisar la información que están solicitando y con mucho gusto le dará la respuesta.

Indica que la Sra. Gabriela Regueyra está trabajando en la Rectoría, precisamente, escribiendo y dejando memoria de cómo debe darse un tratamiento a las residencias estudiantiles, lo cual también será un insumo importante en este proceso, dada la experiencia que ella ha tenido con las residencias desde hace muchísimos años.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que este fin de semana estuvo conversando con el Presidente de la Junta de Pensiones y considera que es de dominio público que el Poder Ejecutivo tiene en su agenda extraordinaria, dos proyectos atinentes a la reforma del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional.

Pregunta si la comisión institucional continúa dándoles seguimiento a estos temas, sino, en su defecto, ya sea por medio de la Rectoría o del mismo Consejo Universitario, sería prudente y necesario, a luz de que están en la corriente y en la agenda del Poder Ejecutivo, primero que nada, informarse de los alcances de estos proyectos. Esto, porque supone que fueron consultados en algún momento al Consejo Universitario y, en consecuencia, debe haber opinión de la Universidad sobre esos temas, que son proyectos que ya tienen tiempo de estar en la Asamblea Legislativa.

Comenta que el Sr. Carlos Martínez, representante de las universidades en la Junta de Pensiones y ahora Presidente, le explicó que en algunos extremos podría perjudicar a cierto segmento de la población de la Ley anterior, pero esos detalles técnico-sociales de los proyectos y sus impactos en las condiciones del Consejo Universitario, sería oportuno retomarlos y tener un informe en cuanto a si la comisión institucional les ha dado seguimiento o no, y si no, buscar los mecanismos para informarse e informar a la comunidad universitaria, a efectos de tomar las iniciativas y las acciones que correspondan.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que la comisión institucional –que ha sido muy activa y beligerante en todos esos temas– ha seguido funcionando, pero con algunas variantes, porque dos de las personas que participaron con más fuerza en ella, el profesor Vernor Aguedas y el Ing. Manuel Calvo, se jubilaron; no obstante, periódicamente, han mantenido una comunicación con ella por internet; por ahí le envían cualquier mensaje y lo hacen circular en la comunidad para dar la organización que se requiera.

Indica que en los últimos meses no han vuelto a tener ninguna comunicación, pero va a establecer el diálogo con ellos y con el Lic. Warner Cascante, que son un grupo que siempre estuvo alertando y defendiendo la posición de los universitarios en ese sentido, para que, ya sea con ellos o con algunas otras personas, se busquen los mecanismos para informarse y tomar medidas.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que, informalmente, él le puede decir al Sr. Carlos Martínez que visite el Consejo Universitario para darles información detallada sobre los alcances de las dos iniciativas, pero también podría hacerse de manera formal. Esto, dado que le parece oportuno informarse, a fin de que no los sorprendan los acontecimientos si hubiese que adversar o respaldar algo.

ARTÍCULO 2

Informes de la Dirección y de miembros del Consejo Universitario.

1. Informes de la Dirección

La señora Directora, M.L. Ivonne Robles Mohs, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Charlas de orientación universitaria

La Oficina de Recursos Humanos invita, en oficio ORH-1267-2009, a las charlas de orientación universitaria dirigidas al personal docente y administrativo de la Universidad de Costa Rica, las cuales se llevarán a cabo los días lunes 30 de marzo, martes 31 de marzo, miércoles 1.º de abril y jueves 2 de abril del año en curso. Se solicita a los señores Miembros que asistan en representación del Consejo Universitario brindar unas palabras de bienvenida. Además, informan que se están realizando dos actividades adicionales, a las cuales se está invitando, de manera personalizada, a la M.Sc. Mariana Chaves Araya en las charlas dirigidas al personal docente de las sedes regionales de Limón y Occidente, y al Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández en la charla dirigida al personal docente de la Escuela de Agronomía.

b) Programa de Defensa del Médico

El Programa de Defensa del Médico, de la Unión Médica Nacional, remite copia del oficio UMN-DLP1-2009, dirigido al Dr. Mario León Barth, Director General del PAIS-UCR, mediante el cual le solicitan buscar una solución a la situación con respecto al tema de vacaciones de la Dra. Susana Chavarría González.

c) Solicitud de audiencia

La Licda. Amparo Pacheco, Viceministra de Comercio Exterior, mediante el oficio DVI-00027-9, solicita una audiencia al Consejo Universitario, con el fin de informar el estado actual de la negociación del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea y un TLC de Costa Rica con China.

d) Oficina Jurídica

La Oficina Jurídica remite el oficio OJ-162-2009, en respuesta a la nota CU-D-09-02-073, suscrita por la Dirección del Consejo Universitario, referente a la solicitud planteada por la Federación de Colegios Profesionales, mediante el oficio FCPU-007-2009.

LA M.L. IVONNE ROBLES da lectura al oficio OJ-162-2009, que a la letra dice:

Doy respuesta al oficio CU-D-09-02-073, mediante el cual somete a nuestra consideración la solicitud que plantea la Federación de Colegios Profesionales en el oficio FCPU-007-2009.

El oficio citado, suscrito por la Secretaria-Tesorerera de la Federación de Colegios Profesionales, M.Sc. Argentina Soley Mohs, comunica que el Comité Permanente de dicha Federación, en la sesión N.º 01-2009 del 28 de enero de 2009, acordó solicitar al Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, que en virtud del Recurso de Amparo

planteado contra el proceso de elección del representante de la Federación, se mantenga la actual representante hasta la realización de la nueva elección.

Revisada la solicitud a la luz de la normativa institucional, encontramos que el Estatuto Orgánico en sus artículos 24 y 25 regula la integración y períodos de nombramiento de los integrantes del Consejo Universitario. Siendo el Estatuto Orgánico una verdadera ley en sentido material, a solamente un grado de la Constitución Política, su aplicación resulta jurídicamente vinculante para todas las instancias universitarias.

El artículo 24 mencionado establece en lo conducente:

“El Consejo Universitario estará integrado por :

(...)

e) Un representante designado por la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, graduado en la Universidad de Costa Rica.

(...)”

Y, el artículo 25:

“(...)”

El miembro del Consejo Universitario al que se refiere el inciso e) del artículo anterior se elegirá por un plazo de dos años renovable una sola vez.”

Así, en el artículo 24 se legitima la participación del representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios ante el Consejo Universitario de esta Institución, sujeto a los plazos establecidos en el artículo 25. Se regula para dicho representante un plazo inicial de dos años, renovable una sola vez. El término renovable permite que, luego de expirado el plazo inicial, se pueda dar un nuevo nombramiento inmediato de ese mismo representante, y con la expresión “una sola vez” se limita esta renovación a un único período, es decir, si el plazo inicial es dos años, la única renovación posible también sería de dos años, ello para completar un máximo de cuatro años en dicho cargo en el Consejo Universitario.

El plazo máximo de cuatro años también está previsto para los otros miembros del Consejo Universitario contemplados en los incisos a) y b) del artículo 24, ellos son: los representantes del sector académico por las áreas y las sedes regionales, y el representante del sector administrativo (los otros tres representantes son los estudiantiles y quien ocupe el cargo de Rector o Rectora).

De lo anterior podemos válidamente deducir que, salvo el caso de los estudiantes y el Rector o Rectora, la constante implícita en la norma estatutaria para los representantes ante el Consejo Universitario es que permanezcan en sus cargos hasta por un plazo máximo de cuatro años, en una misma oportunidad.

En consecuencia, esta Oficina considera que, si la representante de la Federación de Colegios Profesionales agotó el plazo máximo de los cuatro años, su continuidad en dicho cargo, aún el caso de la situación descrita en el oficio citado, resultaría ilegítima en virtud de la restricción establecida en el artículo 25, la cual no contempla excepción alguna, por lo que la petición que hace la Federación al Consejo Universitario resulta jurídicamente inaceptable.

e) Reglamento Organizativo de la Contraloría Universitaria

La Oficina de Contraloría Universitaria remite el oficio OCU-084-2009, en el cual se comunica el criterio de la Contraloría General de la República sobre el *Reglamento Organizativo de la Contraloría Universitaria*.

f) Lección inaugural

La Rectoría invita a la Lección inaugural con el tema *Los desafíos de la Cultura*, impartida por el Dr. Bernard Grau, la cual se llevará a cabo el martes 17 de marzo del año en curso, a las 10 a. m., en el auditorio de Estudios Generales.

g) Finca Universidad de Costa Rica

El Comité de ocupantes de la finca *Universidad de Costa Rica*, en La Rambla de Sarapiquí, remite nota con fecha 7 de febrero del año en curso, referente al conflicto agrario en la finca Universidad de Costa Rica, inscrita en propiedad partido de Heredia, Matrícula de Fondo Real, N.º 101458-000 (La Rambla de Sarapiquí) (SN-8887MFN 37512).

h) Informe de gastos de viaje fuera del país

La Oficina de Administración Financiera remite, mediante el oficio OAF-567-02-09-P, el *Informe de gastos de viaje fuera del país*, correspondiente a fondos corrientes, al 31 de diciembre de 2008.

i) Informe de participación

Mediante oficio CED-75-2009, la Dra. Doris Sosa Jara, Decana de la Facultad de Ciencias Económicas, remite el informe de su participación en el seminario *Curso para directivos sobre producción estadística del INEC: Productos y procesos e infraestructura estadística*, el cual se llevó a cabo del 12 al 23 de enero del año en curso en Madrid, España.

j) Centro de Amigos para la Paz

La señora Scarlet Mora Peck, del Comité Organizador del Centro de Amigos para la Paz, invita al *Primer Encuentro sobre articulación mundial de movimientos de resistencia no violenta*, el cual se llevará a cabo el viernes 20 de febrero, a las 8:30 a. m., en la Facultad de Ciencias Sociales. (SN-8890MFN 37568)

k) Comisiones especiales

- ✓ Mediante oficio CEL-CU-09-36, el Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, Coordinador de la Comisión Especial que analiza el proyecto de ley denominado *Ley para el control regulación de materias fisionables especiales en territorio nacional y adición de cuatro incisos al artículo 15 de la Ley N.º 4383, Ley Básica de Energía Atómica para usos específicos del 18 de agosto de 1969*, expediente N.º 16.543, informa que esta Comisión quedó integrada por las siguientes personas: Lic. Luis Guillermo Loría Meneses, profesor de la Escuela de Física; M.Sc. Patricia Mora Rodríguez, profesora de la Escuela de Física, y M.Sc. Carlos Vargas Pizarro, profesor de la Facultad de Derecho.
- ✓ Mediante oficio CEL-CU-09-37, el Lic. Héctor Monestel Herrera, Coordinador de la Comisión Especial que analiza el proyecto de ley denominado *Reforma y Adición de un artículo a la Ley 8220 Protección al ciudadano del exceso de requisitos y*

trámites administrativos, Expediente 16.956, comunica que esta Comisión está conformada por las siguientes personas: M.B.A. Diego Mora Valverde, profesor de la Escuela de Administración; M.Sc. Iván Salas Leitón, asesor legal de la Rectoría, y el Lic. César Hines Céspedes, profesor de la Facultad de Derecho.

I) Proyecto de ley

La Rectoría remite el oficio R-898-2009, mediante el cual adjunta los informes realizados por la Licda. Erika Hénchoz sobre la situación de *la Ley que autoriza el cambio de nombre de la Junta de Protección Social de San José a Junta de Protección Social y que establece la Distribución de Rentas de las Loterías Nacionales*, y expone otros aspectos del asunto.

LA M.L. IVONNE ROBLES da lectura al oficio R-898-2009, suscrito por el magíster José Iván Salas Leitón, asesor legal de la Rectoría, que a la letra dice:

Para su conocimiento, adjunto encontrará dictámenes e informe remitido por la Licda. Erika Henchoz, referida a la: “LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE NOMBRE DE LA JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE SAN JOSÉ A JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y QUE ESTABLECE LA DISTRIBUCIÓN DE RENTAS DE LAS LOTERÍAS NACIONALES”

Al respecto y en virtud de que se eliminó de la nueva Ley, disposiciones normativas que destinaban recursos a nuestra Institución, aparentemente sin ser consultada como corresponde conforme a lo establecido en el artículo 88) de la Constitución Política; recomendamos se analice la posibilidad de que el nuevo instrumento normativo pueda acarrear una inconstitucionalidad por tal omisión, y de ser así, se realicen las acciones pertinentes en defensa de los intereses universitarios.

Señala que al respecto ella respondió con el oficio CU-D-09-02-092, dirigido al M.Sc. Héctor González, Rector a. í., que dice:

En atención al oficio R-898-2009, del 12 de febrero de 2009, suscrito por el Magíster Iván Salas Leitón, le solicito que se nos aclare si la Universidad de Costa Rica fue consultada o no, ya que en este oficio se consigna lo siguiente:

“(...) en virtud de que se eliminó de la nueva Ley, disposiciones normativas que destinaban recursos a nuestra Institución, aparentemente sin ser consultada como corresponde (...)”

Y el informe remitido por la Licda. Erika Henchoz se señala:

“La Comisión no solicitó otros criterios como normalmente acostumbra: ni a la Procuraduría General de la República, ni a la Contraloría General, ni a la Universidad de Costa Rica.”

Esta aclaración es fundamental para que la Rectoría, a la que le corresponde ejercer la representación judicial y extrajudicial de nuestra Universidad, pueda girar las respectivas instrucciones a la Oficina Jurídica, a fin de que analice la situación y efectúe la defensa de los intereses institucionales.

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS señala que le preocupa muchísimo el curso que ha tomado esto, porque, en febrero del año 2006, a él se le había encargado que revisara por dónde estaba el proceso de discusión de este proyecto de ley en la Asamblea Legislativa. Hizo las indagaciones y el proyecto nunca llegó a comisión y, por ende, no fue

consultado a la Universidad de Costa Rica; aun así, solicitó los criterios de la Contraloría Universitaria, de la Oficina Jurídica, y de la Decana y el Director de la Escuela de Medicina de ese momento, donde todos se pronunciaban que afectaba.

Agrega que dado que no hubo una consulta y que el proyecto ni siquiera estaba en discusión en la Asamblea Legislativa, el Consejo Universitario no se podía pronunciar al respecto, por lo que le solicitó al M.Sc. Alfonso Salazar, Director del Consejo Universitario en ese momento, que dejara el caso sin efecto, pero que se estuviera pendiente de la situación.

Destaca que el año anterior este proyecto entró en la corriente legislativa en sesiones extraordinarias y este año se enteró, por otras razones, de que el proyecto se había aprobado. El problema de esto es que el artículo 23 de la ley que tiene que ver con la distribución de los premios de lotería no cobrados, sí tiene una incidencia directa sobre la Universidad de Costa Rica, dado que la Escuela de Medicina es beneficiaria de esos premios no cobrados. En un estudio que se había solicitado a la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), el año 2005, la Escuela de Medicina había recibido, aproximadamente, 57.000.000 de colones y la cifra iba aumentando conforme iban pasando los años; por lo tanto, era de esperar que en años subsiguientes el monto se incrementara.

Indica que la Facultad de Medicina utiliza esos recursos para fortalecer los laboratorios y comprar equipos, entre otros; por lo que sí se ve afectada la Universidad de Costa Rica. En ese sentido, hizo todas las indagaciones al interior de la Universidad y en las bases de datos del Consejo Universitario y de la Rectoría no está como que ese proyecto llegara a consulta. Además, a la Escuela de Medicina tampoco llegó, por lo que está claro que si no se tiene información institucional de que el proyecto fue consultado, es porque no fue consultado.

Al respecto, informó la situación a la M.L. Ivonne Robles y al M.Sc. Héctor González, Rector *a. í.*, y en un determinado momento le solicitó a la Dra. Yamileth González, para que no hubiera duplicidad de gestiones, que fuera la dirección del Consejo Universitario la que coordinara todos los asuntos relacionados con este caso, de tal manera que él quedaba al servicio para la información que fuera requerida.

Le preocupa muchísimo el caso, porque se ve afectada una de las unidades de la Universidad de Costa Rica.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ considera que el panorama está planteado de manera muy clara; nada más hay que corroborar que en la Rectoría no exista ningún documento de consulta de la Asamblea Legislativa.

Señala que, en la Rectoría, la Licda. Anabelle Valverde se encarga de recibir las consultas de la Asamblea Legislativa y tramitarlas, de manera inmediata, al Consejo Universitario. Esto, porque en el pasado hubo momentos en que las consultas se quedaban en la Rectoría uno o dos días, lo cual afectaba muchísimo en el Consejo Universitario; razón por la cual ahora se trasladan en el mismo momento. Es este caso, no existe ninguna consulta hecha por ningún mecanismo, ni siquiera por internet, que, en algunos casos, lo han hecho de manera poco formal, le envían por internet algún documento como si fuera dirigido a CONARE, pero ya está informado, es la UCR.

Reitera que en la Rectoría no existe ninguna consulta; de hecho, Érika Henchoz, quien los apoya en la Rectoría para el trabajo de la Asamblea Legislativa y tiene todo el conocimiento de lo que ahí se está desarrollando, revisó los cuatro expedientes que conforman el proyecto de ley y dice que no encontró ninguna consulta realizada ni a la Universidad de Costa Rica ni a la Procuraduría General ni a la Contraloría General de la República, solo a Servicios Técnicos y a la misma Junta.

Lamentablemente, el tiempo fue muy corto, porque el viernes, cuando el magíster José Iván Salas recibió la consulta, el proyecto ya estaba aprobado. Quizá internamente se le debió haber preguntado a la Licda. Anabelle Valverde y no al magíster Iván Salas, pues es ella quien sabe qué proyectos llegan y qué proyectos se pasan al Consejo Universitario. Este proyecto tiene opciones, ya se iniciaron los caminos que los miembros están planteando y los que la M.L. Robles señala en la carta que le dirige al Rector *a. í.*, que es hacer la instancia en la Oficina Jurídica de la Universidad de Costa Rica para que vea los mecanismos y las acciones posibles.

Informa que también están solicitando a las autoridades de la Junta de Protección Social un diálogo para ver la posibilidad de que esos recursos –tenía entendido de que eran 50.000.000 de colones fijos, pero va a revisar– sean acogidos dentro de los nuevos parámetros de presupuesto que va a manejar la Junta; esa sería una opción y otra sería ver qué dice la Oficina Jurídica como acciones por seguir.

EL ING. FERNANDO SILESKY se refiere un poco a la historia de este caso.

Recuerda que cuando fue coordinador de la Comisión de Equipamiento, su función tenía que ver con la compra de equipo de ese fondo de los diez millones de colones. En esa época eran, aproximadamente, diez millones de colones por cada año; por lo tanto, le consta la importancia para la Escuela de Medicina el equipo que se compraba para el ejercicio de su conveniencia.

Añade que la Escuela, como tal, no es solo la instancia ubicada en la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”, sino, también, tiene otros recintos en cada uno de los hospitales; de modo que poder cubrir esa oferta de ese equipo de la Escuela de Medicina es muy importante.

Asimismo, indica que fueron fieles a la ley, lo único es que los fondos eran de una ley externa para fines muy específicos, por lo que la Universidad solo podía comprar lo que la ley decía, y el nuevo planteamiento permite manejar otras cosas.

Señala que esos fondos son pertinentes desde el punto de vista de la función de la Junta de Protección Social, porque si la calidad de los médicos es muy buena, el régimen de protección social es el beneficiado mucho más directo; de ahí, la importancia de ver esto como algo fundamental, pero, también hay que ver que la Facultad de Medicina, como responsable de formar todos los cuerpos y toda la gente del Área de la Salud, cree que en el futuro esto debe tomarse en cuenta también, porque cada vez –como se ha dicho– los fondos son más grandes.

Ahora bien, el hecho de que la ley fuera aprobada en poco tiempo, se debió a la resolución de la Sala Constitucional, en el sentido de no tener límite en la caducidad de los premios vencidos, porque de no hacer esos cambios en la normativa de la Junta de Protección Social, no podría quedar ni un solo colón de los premios cobrados.

Por esa razón, se aceleró el proceso. Supone que eso ya debe estar firmado.

Manifiesta que lo más importante para llegar a logros fundamentales es por medio del diálogo; no es un aspecto jurídico, sino de diálogo en forma directa con la Junta de Protección Social y con los diputados amigos que tienen en la Asamblea Legislativa, para que se pueda presentar, a corto plazo, una propuesta de cambio de ese artículo que se refiere a la distribución de fondos. En caso de que en un tiempo aceptable no se haya resuelto nada al respecto, pueden tener otras opciones.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ comenta que a raíz de lo de las frecuencias de radio y televisión –también están en proyecto en la Asamblea Legislativa para definir si siguen un camino como el de este proyecto–, ha pensado en solicitar una cita al señor Presidente de la República y al señor Rodrigo Arias.

Durante esta semana, aún no se ha concretado la cita, por lo que le pidió a su secretaria que continuara insistiendo para que esto se concrete lo antes posible. En ese sentido, cree que puede aprovechar la oportunidad no solamente para tratar el asunto de las frecuencias, sino, también, para este proyecto de ley de la Junta de Protección Social.

Por otra parte, solicitó una cita al señor Francisco Antonio Pacheco, quien ha sido un canal muy importante y receptivo frente a la propuesta de la Universidad para cambiar y reformar lo de las jubilaciones.

Reitera que su intención era tratar lo de las frecuencias de radio y televisión, pero también, puede empezar a dialogar sobre esto y, al mismo tiempo, canalizarlo hacia la Junta de Protección Social.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL manifiesta que le preocupa este asunto, porque le cuesta creer que haya sido un simple error en el trámite de la ley; no son asuntos nuevos y menos para gente tan ducha y que está dedicada al trámite legislativo y más cuando de manera tan directa se afecta, en este caso, a la Universidad de Costa Rica y una de sus escuelas.

De tal forma que piensa que todas las acciones que se hagan, deben de ser contundentes, aun al margen de si eso implica la suspensión de la aplicación de esta ley hasta que se haga la reforma pertinente.

Desconoce que otras consecuencias tendrá en el marco ya del funcionamiento de la Junta de Protección Social, lo que no le parece es el resolver transitoriamente el asunto de los recursos, algo así como llegando a una especie como de acuerdo político con la Junta de Protección Social, mientras se resuelve por el fondo.

Opina que la Junta de Protección Social estaría inhibida para girar esos recursos, porque no están autorizados, expresamente, por la ley; pero esa no es la discusión.

Menciona que se puede dejar este asunto sujeto a un nuevo trámite de reforma a la nueva ley, porque esto sería como apostarle a un albur muy lejano y el asunto debe tratar de corregirse, a la brevedad posible, por la vía constitucional.

Le preocupa el impacto que esto tiene propiamente sobre los planes y las actividades de la Escuela, en qué afecta a los estudiantes, a los programas, a los

recursos humanos, etc., porque en el presupuesto del año 2009 de la UCR está previsto el ingreso.

Añade que ayer comentaron, de manera rápida, entran en la Comisión de Presupuesto y Administración, si esos ingresos definitivamente no, el impacto que va a tener en mayor o menor grado, pues se desconoce que trascendencia tiene, por lo que debe tenerse en cuenta que si ese ingreso que no entra, a pesar de que está previsto su ingreso en el presupuesto institucional para este año.

Insiste en que se deben de interponer todas las acciones, legales y políticas que se puedan aplicar, a efectos de que sea corregido antes de que la ley entre en plena aplicación y vigencia, porque, si no, después, va a ser, prácticamente, ir contra la corriente para recuperar ese ingreso.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que ya se hizo la consulta a la Oficina Jurídica para definir si se entra de manera directa sobre el asunto de inconstitucionalidad, porque no hay duda de que la autonomía y los recursos están siendo afectados para la Universidad.

Tiene entendido que la ley goza de una gran simpatía nacional y eso sería algo que políticamente se debe de valorar.

EL ING. FERNANDO SILESKY aclara que lo que plantea es el diálogo para que haya una propuesta de cambio en la normativa de acuerdo a como estaba antes. En este caso, quien planteó la reforma fue la misma Junta de Protección Social, por lo que si la propuesta de cambio viene de la Junta de Protección Social, el trámite podría ser más expedito.

EL DR. ALBERTO CORTÉS saluda a los compañeros y las compañeras del Plenario.

Discrepa del Ing. Fernando Silesky, debido a que cree que deben utilizar “guante de seda”, pero con “puño de hierro”, dado que se está violando un principio constitucional que lesiona a la Universidad.

Opina que es bueno conversar con la Junta de Protección Social; no obstante, considera que tiene poca injerencia, pues la pertinencia ahora es de la Asamblea Legislativa.

Indica que hay dos rutas posibles: una es hablar con la Asamblea Legislativa y evidenciar el error de procedimiento, por lo que la Universidad la única opción que tendría es presentar un recurso de inconstitucionalidad; en el caso de que si, por voluntad propia, la Asamblea Legislativa no decide retrotraer el proyecto y modificarlo. La otra ruta es ir directamente a la Sala Constitucional para que vete ese artículo efectúe la consulta a la Universidad, se haga la modificación y se apruebe la ley.

Enfatiza que no ve que la Junta de Protección Social pueda tener un papel significativo en agilizar este asunto, debido a que ya es de resorte legislativo; de manera que la Junta de Protección puede hacer una manifestación de buena voluntad o algo parecido, pero, en realidad, ya esto es ley y la única forma evitar que esto entre en vigencia y lesione a la Universidad, es evidenciando la inconstitucionalidad que cometió la

Asamblea Legislativa al aprobar una ley donde se está lesionando a la Universidad sin haberla consultado. Reitera que no ve otra ruta posible.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ saluda a los compañeros y las compañeras del Plenario.

Señala que el artículo 88 de la Constitución Política, dice:

Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.

Ante esto le surgen dos dudas, piensa que sería importante verificar si los consejos universitarios de las universidades hermanas fueron consultados o no, aunque no exime, porque deben ser consultados todos.

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS explica que la ley que se aprobó fue la autorización para el cambio de nombre de la Junta de Protección Social de San José a Junta de Protección Social (así aparece en el documento) y establecimiento de la distribución de las rentas de las loterías nacionales.

Destaca que esta ley tal y como fue planteada en el artículo 23, derogaba el artículo 23 de la Ley 7395; esa derogatoria lo que hizo fue que esa Ley 7395, en ese artículo 23, establecía la asignación del 2% del producto de los premios preescritos y no vendidos de las loterías de la Junta de Protección Social a los programas de la Escuela de Medicina de la UCR. Añade que por esa razón es que iba incrementándose.

m) Pases a comisiones

- **Comisión de Asuntos Jurídicos**

Recurso de apelación *per saltum*, presentado por el Dr. Rafael González Ballar contra las resoluciones CEA-RA-1487-08 y CEA-RA 1728-08 de la Comisión de Régimen Académico.

n) Comisión de Régimen Académico

El Dr. Roberto Valverde remite oficio CEA-RA-1656-08, en el cual comunica que el 20 de febrero vence el nombramiento de la Dra. Rosaura Romero Chacón como Representante por el Área de Ciencias Básicas ante la Comisión de Régimen Académico.

LA M.L. IVONNE ROBLES manifiesta que con base en la información que suministra el Presidente de la Comisión de Régimen Académico y de acuerdo con la normativa correspondiente, procedió a invitar a participar a todos los catedráticos y a todas las catedráticas del Área de Ciencias Básicas.

Expone que, con base en la carta del señor Valverde, procedió a invitar a todos los catedráticos y a todas las catedráticas, de los cuales respondieron 11 personas del Área

de Ciencias Básicas, que son las siguientes: Juan Bautista Benavides Gamboa, Rigoberto Blanco Sáenz, Daniel Briceño Lobo, Julieta Carranza Velásquez, Jaime García González, Renato Murillo Masís, Rosaura Romero Chacón, Gustavo Gutiérrez Espeleta, Eduardo Libby, Álvaro Morales y Martha Valdés Melara.

Comenta que el Dr. Gutiérrez, el Dr. Libby, el Dr. Morales y la Dra. Valdés les agradecen a los miembros del Consejo Universitario que los hayan invitado a participar, a la vez, explican que no pueden aceptar. Aceptan ser postulantes las siguientes personas: el Lic. Juan Bautista Benavides, el Dr. Rigoberto Blanco, el magíster Daniel Briceño, la Dra. Julieta Carranza, el Ing. Jaime García, el Ph.D Renato Murillo y la Dra. Rosaura Romero.

Agrega que en atención a que uno de ellos está realizando una pasantía en el exterior, con regreso el próximo 28 de febrero de 2009, se va a programar el diálogo que se va a tener con ellos de la siguiente manera: la próxima semana se invitaría a cuatro de ellos y en los primeros días de marzo se invitaría a los otros tres.

Además, se les hará llegar a los miembros del Consejo una fotocopia de cada uno de los currículos respectivos.

ñ) Políticas Institucionales

LA M.L. IVONNE ROBLES procede a entregar a los miembros del Consejo las políticas de la UCR para el quinquenio 2010-2014.

Reconoce la labor de la Unidad de Comunicación del CIST para darle la mayor difusión a estas políticas. Añade que se ha ampliado la distribución este año, incluyendo a todas las municipalidades del país.

Somete a discusión los informes de la Dirección.

EL ING. FERNANDO SILESKY se refiere al caso de los miembros del Comisión de Régimen Académico. Recuerda que se discutió al respecto en el pasado, por lo que desea rescatar algunos aspectos que considera fundamentales.

Expresa que es un derecho de los catedráticos de cada área formar parte de esta Comisión y, como tal, todos tienen que ser informados; a la hora de postular su nombre ante el Consejo, tiene que ser en igualdad de condiciones. Añade que la forma como se procedía en el pasado, el Consejo de Área enviaba a los postulantes con lo que en alguna medida se dejaba de informar a muchos compañeros y compañeras que, posiblemente, tenían interés en formar parte de dicha comisión.

Recuerda que, en una ocasión, en el nombramiento de un miembro de esa Comisión llegó una postulación de un compañero por medio del Consejo de Área y otro, fuera de esa postulación; entonces, es donde piensa que los nombres de los dos compañeros fueron presentados en desigualdad de condiciones; uno con el apoyo del Consejo de Área, por lo que es lógico que muchos miembros de ese Consejo sientan el apoyo hacia la gestión de un órgano colegiado.

Por esa razón, piensa que la forma cómo se lleva a cabo el proceso ahora es lo más justa, respetando ese derecho de todos los catedráticos de cada Área.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que tiene una duda en cuanto a la carta del señor Jorge López Ramírez, en la cual transmite el criterio de la Contraloría General de la República sobre la no aprobación del reglamento.

Desconoce cuál va a ser la posición que van a asumir, porque ese es un asunto también, de autonomía y va contra toda la normativa universitaria, por lo que deben pensar la manera cómo lo van a enfrentar.

Conoce que la UNED hizo el nombramiento del auditor a plazo fijo; no sabe en qué términos o cómo lo hicieron, por lo que va a preguntarle al Rector de la UNED qué mecanismo y cómo lo hicieron, porque es como lo quiere la UCR y, en eso, ellos también están en una posición ineludible.

Asimismo, va a consultar lo expresado por el Dr. Oldemar Rodríguez sobre los que fueron interpelados por la Asamblea Legislativa en relación con lo de la Junta de Protección Social, porque es importante saber si solo fue la UCR la excluida.

Señala que este es un asunto que no lo están dando por aceptado, sino que va a haber una discusión y una posición clara de la Universidad en torno a eso.

LA M.L. IVONNE ROBLES reafirma lo mencionado por la Dra. Yamileth González, pues, como ha indicado, recibió la comunicación e inmediatamente procedió a hacer la consulta a la Oficina Jurídica, con el fin de obtener el criterio y en su momento hacer las reuniones o las sesiones necesarias para tomar la decisión que como Consejo han sustentado en el marco de la autonomía universitaria.

2. Informes de miembros del Consejo Universitario

• II Seminario de Estado de la Investigación en el Caribe

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que los días 25, 26 y 27 de febrero de 2009 se está organizando el Segundo Seminario de Estado de la Investigación en el Caribe de Costa Rica, entre la Sede de Limón y el Centro de Investigaciones Históricas de América Central.

Añade que participó en el seminario que se llevó a cabo en Liberia y le agradecería participar en esta otra actividad; además, le indicaron que no hay ninguna autoridad universitaria que haya confirmado su participación.

Plantea que si es posible le gustaría participar, si los miembros del Plenario están de acuerdo en que lo haga; asimismo, asistiría en representación del Consejo Universitario.

• Matrícula de estudiantes extranjeros en secundaria y primaria

EL DR. ALBERTO CORTÉS comparte una denuncia que es recurrente todos los años, y es que no están dejando matricular a estudiantes inmigrantes nicaragüenses en primaria ni en secundaria, con lo que se está violando lo dispuesto por la Constitución Política, ya que en esta se establece claramente que los derechos de los extranjeros son

los mismos de los que disfrutaban los nacionales, excepto los políticos y la Convención Internacional de Derechos de los Niños.

Añade que para esto se utiliza desde el cobro de matrícula en escuelas públicas hasta solicitar documentos sobre la situación de los padres, lo cual es inaceptable.

Comenta que va a hacer una carta dirigida al Dr. Leonardo Garnier, Ministro de Educación, como miembro del Consejo Universitario; no obstante, desea plantear esa denuncia, porque es un tema recurrente, y a los niños y a las niñas se les debería facilitar accesos, sin ningún obstáculo, para que puedan estudiar.

- **Fallecimiento**

EL DR. ALBERTO CORTÉS comunica que ayer falleció la señora madre de la profesora Marianela Aguilar, quien labora en la Escuela de Ciencias Políticas y participa en el CCA.

Solicita que se guarde un minuto de silencio por la memoria de la señora madre de la profesora Marianela Aguilar; además, pide autorización para asistir a la misa y al funeral que se va a llevar a cabo en la iglesia de San Pedro, a las 11:00 a. m.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ informa que ayer falleció el Dr. Carlos Prada, uno de los más insignes universitarios, con una trayectoria impecable, un hombre honesto, luchador y forjador de lo que hoy es la Escuela de Medicina, defensor de la salud pública, de la universidad pública, de la UCR en particular, y de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Exterioriza que fueron a la casa del Dr. Carlos Prada donde lo estaban velando y le colocaron la bandera de la Universidad para que lo acompañara en su última morada.

Solicita guardar un minuto de silencio por la memoria del Dr. Carlos Prada.

LA M.L. IVONNE ROBLES pide al Dr. Alberto Cortés que represente al Consejo en el funeral y que presente las condolencias a la profesora Marianela Aguilar.

- **Minuto de silencio**

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio en memoria del académico, Dr. Carlos Manuel Prada Díaz, de la Escuela de Medicina, y de la señora Nidia Arce González, madre de la Sra. Marianela Aguilar, del CCA.

***** A las diez horas y treinta y ocho minutos, el Dr. Alberto Cortés se retira de la sala de sesiones para asistir a la misa y al funeral de la señora madre de la profesora Marianela Aguilar. *****

- **Aclaración**

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ aclara una intervención suya en el acta N.º 5312 y, a la vez, ofrece una disculpa.

Expone que en el acta N.º 5312 dice: “El Dr. Oldemar Rodríguez manifiesta que lastimosamente faltó mucha discusión; de hecho, no hubo discusión en el dictamen. El dictamen lo elaboró la Licda. Giselle Quesada sin ninguna opinión de ellos”.

Exterioriza que en ese momento estaban discutiendo sobre la licitación de las residencias en Limón. Aclara que de acuerdo con la forma como está redactado y a cómo lo dijo, da la impresión de que fue la Unidad de Estudios la que expuso el asunto erróneamente.

Explica que no fue eso lo que sucedió. Además, lo que quiso decir es que en aquel momento, debido al cambio de miembros, a que la licitación tenía una fecha y el ajetreo que experimentaron a fin de año, no dio tiempo de discutir lo suficiente antes de que el caso fuera presentado al Plenario.

Reitera que no fue responsabilidad de la Unidad de Estudios, pues todos los analistas con los que ha tenido la oportunidad de trabajar son excelentes personas y profesionales de alta calidad, lo cual a todos y a todas les consta; particularmente, en el caso de la Licda. Giselle Quesada, por lo que le ofrece una disculpa si lo escrito resultó un poco desagradable.

Insiste en que el trabajo de la Licda. Giselle Quesada en la Comisión de Administración y Presupuesto es siempre extraordinario, profesional y respetuoso de lo que dicen los miembros de la Comisión de Administración y Presupuesto.

- **Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo**

LA M.Sc. MARIANA CHAVES saluda a los compañeros y las compañeras del Plenario.

Manifiesta que asistió a la reunión de la Junta Directiva de la JAFAP y aprovechó para preguntar acerca de los préstamos hipotecarios, dado que en la comunidad universitaria surgió la inquietud de por qué el rubro contemplado para esto en dos días se agotó, y las personas contaban con esta opción, dado que no tienen otra alternativa a la que puedan recurrir.

Añade que existía el rumor de que había una lista de personas solicitantes de ese tipo de crédito y esta no se estaba aplicando.

Indica que en la reunión fue presentado un resumen gerencial de toda la situación, sobre todo del mes de enero.

Posteriormente, da lectura al resumen ejecutivo, que dice:

Como a material de apoyo a la Directora y Director se adjunta un informe ejecutivo correspondiente al mes de enero para agilizar el análisis financiero del fondo. La colocación en efectivo en la cartera crediticia es de 1.096 millones de colones lo que presenta una ejecución del 11% con respecto al presupuesto para el período 2009.

Las líneas de crédito que presentan mayor crecimiento son la familia de préstamos especiales con 494 operaciones tramitadas durante el período mencionado. (se está hablando solo del mes de enero).

Con respecto a la cartera de inversiones se cuenta con un total de seiscientos cinco millones en inversiones a largo plazo y dos mil quinientos cincuenta y siete millones de inversiones a corto plazo.

Se estima cerrar el período 2009 con mil ochocientos millones de colones en dicha cartera. El saldo en ahorros al mes de enero es de cuatro mil doscientos ochenta millones, lo cual representa un crecimiento de mil seiscientos cincuenta y ocho millones respecto al año anterior.

Al cierre de enero no se ha tramitado liquidaciones. Durante el mes de enero la cartera de gastos presenta una ejecución del 7.78% del total de presupuesto para el período 2009 lo que permite estimar un excedente proyectado de tres mil seiscientos cincuenta y dos millones de colones.

El fondo cierra en el mes de enero con una rentabilidad de 1,07 lo que resulta a las personas afiliadas una rentabilidad de 0,69% superior a la inflación determinada por el Banco Central de Costa Rica de 0,38 y se proyecta aun para diciembre una rentabilidad del 11,43.

Agrega que la lectura es para apoyar lo que les dan en la información respecto a los préstamos hipotecarios.

Explica que la JAFAP tiene mil quinientos millones de colones para el préstamo de vivienda; lo que sucedió y se agotó en dos días, se debió a que en el año 2007 los bancos tenían intereses más bajos que la JAFAP y la gente empezó a cancelar los préstamos adquiridos con la JAFAP y trasladar sus deudas a los bancos estatales. En ese momento, la JAFAP tenía dinero y la gente no lo solicitaba, por lo que no se ejecutaba el presupuesto que se tenía en la JAFAP, dado que el mercado afuera estaba mejor, aparentemente.

Asimismo, en el año 2008 los bancos estatales empezaron a subir los intereses y la comunidad universitaria vio en la JAFAP una alternativa para solicitar préstamos. En julio de 2008, lo que se había presupuestado para los préstamos hipotecarios se agotó; entonces, por lo que las personas –de agosto a diciembre de 2008– se presentaron para solicitar un crédito de vivienda y se les dijo que hasta enero. De modo que para enero se programaron mil quinientos millones y el 4 y el 5 de enero ya había más de trescientas solicitudes, de las cuales la JAFAP pudo atender 120.

Aclara que las solicitudes atendidas no corresponden a ninguna lista de espera, lo que sucede es que las personas envían notas solicitando que se abra un fondo hipotecario.

Añade que, de acuerdo con lo que se le informó, hay doscientos millones de colones para compra de terreno y se está dando prioridad a lo que es primera vivienda. Enfatiza que la JAFAP depende de un aporte que hacen los afiliados, por lo que se trabaja con un capital limitado; además, la JAFAP no solo tiene el préstamo hipotecario, sino, también, otros en los que se distribuye el presupuesto.

Por otra parte, indica que la JAFAP está analizando la posibilidad de tener fondos externos para lo que sería vivienda, pero ese es un asunto que tiene que estudiarse, porque el hacerlo implicaría un mayor interés, por lo que debe estudiarse bien esa opción.

Comenta que la JAFAP tiene la mayor disposición de ayudar a los afiliados, pero lo sucedido es algo inusual, pues en el pasado nunca se había presentado esa cantidad de solicitudes de préstamo hipotecario producto de la situación que se está dando en la Banca Nacional.

Posteriormente, da lectura a un correo electrónico, que a la letra dice: *Tres mil setenta y cinco millones ha acreditado la JAFAP en las cuentas de rendimiento acumulado en todas las personas afiliadas.*

De manera que eso es lo que la JAFAP tiene en este momento, porque se dice que la JAFAP no tiene dinero; lo que sucede es que no hay financiamiento para el rubro de préstamo hipotecario. Están viendo la posibilidad de poderlo aumentar, pero esto depende del análisis que se está haciendo en este momento.

Con respecto a las sedes regionales, los personeros de la JAFAP le indicaron que este año van a haber, aproximadamente, dos oficinas desconcentradas de la JAFAP; una en la Sede de Occidente y otra en la Sede del Atlántico, ya que depende de la asignación de espacio que les den las sedes.

Por otra parte, lo de los proyectos en el Consejo de Área, se había planteado en las sedes regionales; se había planteado por parte de la JAFAP realizar proyectos de vivienda para grupos de personas de las sedes, lo cual depende también de la organización que se dé en las sedes, ya que no pueden plantear el proyecto, sino que tiene que salir de las sedes; por ejemplo, hay una finca: “venga y valórenla y veamos a ver qué se puede hacer”.

Enfatiza que la JAFAP está anuente y tratando de dar la orientación en lo que se pueda. Actualmente, hay un proyecto en Paraíso que están tratando de analizar, pero eso depende de la organización que se dé en las sedes.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL, en relación con la JAFAP, desea saber si los otros miembros del Consejo, de la misma manera, hacen las consultas, ya que cantidad de personas le han consultado sobre varios aspectos, especialmente, sobre el límite a los créditos para vivienda, así como para otras condiciones de la JAFAP.

Piensa que es oportuno, no sabe si a nivel del Consejo o desde su oficina, abrir una especie de foro de información hacia la comunidad universitaria y que se dé un informe de la JAFAP de manera directa, porque, a veces, los mecanismos formales utilizados por la JAFAP –como la página web y los boletines– son insuficientes, al menos para satisfacer la desinformación que hay en la comunidad universitaria, lo que deja, entonces, con relativa y justificada razón, sentimientos de insatisfacción con respecto al papel de la JAFAP.

Reitera que se debe tomar una iniciativa de información hacia la comunidad de manera más directa, ya sea por medio de un foro abierto una convocatoria, donde lleguen los personeros de la JAFAP a rendir esas explicaciones, cuentas y a justificar sus políticas crediticias.

- **Visita a las sedes regionales**

EL SR. PAOLO NIGRO expresa que la semana pasada visitó las sedes con motivo del *Encuentro Estudiantil Nacional* que se llevará a cabo el 14 de marzo de 2009, por lo que tuvo la oportunidad de ver algunas cosas que lo dejaron un poco inquieto.

Enfatiza que se reunió con un grupo de estudiantes de Liberia y de los diez estudiantes que había, solo tres de ellos conocían el instrumento de evaluación docente, lo cual le parece sumamente grave. Cuando se pusieron a hablar entre ellos, algunos recordaron que era la hoja que les habían pasado en Humanidades estrictamente.

Le parece que las denuncias de calidad docente en las sedes son múltiples, por lo que es bastante grave que el instrumento no se esté pasando.

Además, en Liberia, le comentaron que a los estudiantes de Agronomía, en este momento, les están abriendo un curso de carrera por semestre; de modo que se está hablando de personas que, llevando el curso, durarían aproximadamente nueve años sacando la carrera. Le consultó al director de la carrera de Agronomía, quien le indicó que no están recibiendo apoyo (eso es lo que les dijeron a los estudiantes; no lo está afirmando), que no están recibiendo apoyo de la Carrera en San José, pues hay diferentes formas de funcionar en las carreras de las sedes.

Expresa, por otro lado, que le parece grave que el coordinador de la carrera de Inglés, en la Sede de Liberia, les escogió la especialidad, o sea; no tuvieron opción a escoger alguna de las especialidades que se ofrecen; entonces, todos siguen el mismo camino.

Por otra parte, señala que se topó con la sorpresa de que la Asociación de Estudiantes de Liberia es nómada; es decir, tenían un espacio en el salón multiusos y los trasladaron a un lugar sumamente alejado –por la casetilla de los guardas–, para hacer unos vestidores en el espacio que ocupaban. Sumado a ello, la semana pasada, el Jefe Administrativo llamó al Presidente de la Asociación de Liberia para informarle que el kínder ocupará el espacio que tienen asignado, por lo que les solicitan que desalojen el lugar.

Comenta que al preguntar a los miembros de la Asociación si a ellos se les había asignado algún espacio originalmente, mencionaron que tenían espacio en un aula, en la que se ubicó un laboratorio de CISCO, que ofrece cursos por un monto de 200.000 colones, los cuales son inasequibles para la mayoría de los estudiantes de la sede que son becados; en su mayoría se da a empresarios de la zona. Los estudiantes no tienen acceso a los cursos y se le está quitando el espacio asignado a la Asociación. Además, a los estudiantes les habían dicho que cuando CISCO renovara el equipo de cómputo, este iba a pasar a ser propiedad de la Universidad y, hasta el momento, eso no se ha dado, a pesar de que el laboratorio lleva años operando.

Por otra parte, se están dando una serie de situaciones relacionadas con Vida Estudiantil. A los compañeros y las compañeras que tienen reubicación geográfica, que viven en un barrio en Liberia llamado *El Capulín*, en muchas ocasiones, son abordados por personas que le salen de los lotes y la Universidad no ha pensado en poner transporte para *El Capulín*, por lo que deben pagar, con reubicación geográfica, un bus cuya tarifa supera los 300 colones por viaje y no se les da cuota de transporte.

Además, los estudiantes de Agronomía le comentaron que para cumplir con los 12 créditos deben matricular cursos de pedagogía y otros que no forman parte de su plan de estudios.

Seguidamente, le solicita a la señora Rectora información sobre los siguientes temas. En primer lugar, a la Federación de Estudiantes llegaron denuncias de estudiantes a quienes se les había quitado su ubicación para realizar horas asistente, específicamente en el Instituto de Investigaciones Sociales y en el Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (CIEM), por lo que le gustaría tener información sobre cuántas horas asistente se han recortado y cuántos interinos se han dejado de contratar, porque llegó alguna gente muy preocupada por esos temas.

Además, solicita información sobre el convenio con CISCO en la Sede de Liberia, porque le parece muy grave lo que está ocurriendo; desea saber qué está pensando la Administración con respecto al espacio que requiere la Asociación de Estudiantes en Liberia, porque le parece sumamente grave que los estudiantes no cuenten con un espacio y, además, que se les esté trasladando a diferentes lugares.

- **Horas beca**

EL SR. PAOLO NIGRO solicita algunos criterios sobre las becas. En primer lugar, pregunta cuál es el espíritu de las becas y por qué se están aplicando. Funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil no le supieron decir por qué las horas beca se siguen aplicando, específicamente las horas de trabajo gratuito que hacen los becarios 11.

Además, solicita que se le suministre los criterios sobre qué actividades se pueden o no realizar en dichas horas.

- **Residencia estudiantil**

EL SR. PAOLO NIGRO plantea que se le suministren las estadísticas sobre las solicitudes de residencia, cuántas se presentan y cuántas se rechazan, específicamente para el 2009. Reitera la necesidad de conocer el estudio técnico o la fórmula con la que se define el monto de reubicación geográfica.

- **Depósito de alimentación**

EL SR. PAOLO NIGRO pregunta por qué razón no es reembolsable el primer depósito de alimentación; hizo el planteamiento al señor Héctor González en una sesión anterior. Lo menciona, porque recibieron muchas denuncias de estudiantes, porque cuando tienen algún problema con la matrícula, en primera instancia, aunque se corrija después, los estudiantes deben cubrir los costos de alimentación durante ese mes y no se les reembolsa, lo cual es bastante grave. Al consultar a las señoras Kattia Vega y Fanny Coto, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, les dijeron que eso se da porque la Administración no puede determinar si los estudiantes asistieron a clases.

- **Transporte estudiantil**

EL SR. PAOLO NIGRO solicita a la Administración los estudios del nuevo sistema de cálculo de transporte, porque recientemente se estandarizó, o sea, se automatizó lo relacionado con el transporte; sin embargo, se dan casos de personas que viven en Sarchí o Alajuela y se les da exactamente lo mismo al mes a quienes no les alcanza la cuota de transporte y por su situación económica no pueden conseguir otra forma de financiamiento.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que con mucho gusto solicitará la información requerida por el Sr. Paolo Nigro; alguna de estas deberá solicitarla a las unidades académicas. Aclara que si el Instituto de Investigaciones Sociales decidió hacer algunos nombramientos menores de horas estudiante, es una decisión muy propia del Instituto; al igual que es decisión de las escuelas, centros, institutos de investigación o facultades; además, nombrar menos profesores interinos, es una decisión de las diferentes escuelas.

Agrega que para el presente año, la Administración acordó mantener todos los nombramientos que se hicieron en el año 2008 y que fueron solicitados por los centros, institutos y facultades; de hecho, hasta esta semana pudo tener claro con cuánto se podía contar para cubrir los nombramientos de las nuevas demandas planteadas. Se tomó como política renovar todos los nombramientos que estaban planteados.

Por otra parte, con respecto al espacio físico, le solicitará un informe al Director de la Sede de Liberia para presentarlo al plenario. Aclara que el espacio físico en la Universidad no lo maneja la Administración superior, sino los decanos en cada facultad; es el único encargado y ni siquiera un vicerrector o Rector puede decir o intervenir en las decisiones que tome.

EL SR. PAOLO NIGRO menciona que son espacios administrados por el jefe administrativo.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que se hace al servicio del decano o el director.

Agrega que le solicitará al Vicerrector de Vida Estudiantil, quien visitará el Consejo Universitario el próximo el 24 de febrero, que tome en cuenta los puntos planteados por la representación estudiantil y por el M.Sc. Héctor Monestel, para que les dé respuesta de manera amplia, y detallada.

Seguidamente, expresa que si surge algún punto que requiera ser aclarado, se lo hagan saber y con mucho gusto brindará la información correspondiente.

Por otra parte, informa que CISCO es un convenio que hizo el Centro de Informática de la Universidad de Costa Rica con el ICE para brindar capacitación profesional; no es un convenio dirigido a estudiantes de la Universidad, sino al sector profesional externo. Se inició en el Centro de Informática de la Sede *Rodrigo Facio*, y uno de los logros ha sido el transmitirlo a las regiones para que profesionales que trabajan en diferentes instituciones los desarrollen. Con mucho gusto les hará llegar el contrato.

Agrega que el curso de CISCO no tiene nada que ver con que a los estudiantes se les hayan quitado el aula para dar el curso, pero es válida la preocupación de que no haya un espacio para la Asociación de Estudiantes y que se utilice el espacio que tenían para otra cosa, por más importante que esta sea.

EL SR. PAOLO NIGRO menciona que su preocupación se da en un sentido más amplio y tiene que ver con la presión por el espacio físico por parte de ese tipo de convenios de vínculo externo, porque solamente se da lo ocurrido con la Asociación de Estudiantes, sino que actualmente los seminarios de realidad nacional trabajan con

grupos de 45 ó 50 estudiantes, de Liberia. Estima que se deberían reevaluar las prioridades.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ explica que si hay una sede que ha tenido demandas fuertes en relación con el espacio físico, es Liberia, y si hay una sede a la que se le ha respondido ampliando módulos para aulas, para oficinas, residencias, talleres, todo un espacio para los estudiantes de los colegios científicos y una clínica odontológica, es Liberia; es una de las sedes que más ha crecido en cuanto a espacio físico. Probablemente, la presión del desarrollo de Guanacaste actúa de manera especial en Liberia, pero es una de las sedes a la que se le ha puesto mucha atención y casi todo lo que se le ha planteado a la Administración, de parte de esta sede, conscientes de la función estratégica que esta sede cumple en la provincia de Guanacaste, han estado dispuestos a llenar esas necesidades. Quizás algunas de las necesidades planteadas no han llegado a la Administración Superior.

EL SR. PAOLO NIGRO manifiesta que en relación con la carta de los derechos de los peatones y las peatonas aprobada por el Consejo Universitario, la calle que se ubica frente a la Sede de Liberia, es imposible de cruzar, es sumamente peligrosa, por lo que considera que la Administración debería ver la posibilidad de colocar un semáforo. Lo menciona como una solicitud de los estudiantes.

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

*A las once horas y treinta y cinco minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: M.L. Ivonne Robles, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Dr. Oldemar Rodríguez, Sr. Paolo Nigro, Sr. Carlos Alberto Campos, Lic. Héctor Monestel, Ing. Agr. Claudio Gamboa, Ing. Fernando Silesky y Dra. Yamileth González. *****

EL ING. FERNANDO SILESKY se refiere al comentario del Sr. Paolo Nigro sobre las cuatro horas que los estudiantes con beca 11 tienen que dar a la Universidad y expresa que es necesario verlo desde dos puntos de vista; es una oportunidad que se les da a los estudiantes para entrar en contacto con asuntos sustantivos de las unidades académicas, lo que pasa, de acuerdo con su experiencia, es que esas cuatro horas se están utilizando en aspectos no sustantivos de la Universidad, lo cual le preocupa, en segundo lugar, considera necesario entrarle fuerte a la normativa que lo regula, por lo que se ofrece para abrir ese debate con el propósito de darle una buena causa al proyecto de las cuatro horas.

- **Programa de Atención Integral en Salud**

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL expresa que para mantener el espíritu de seguimiento a ciertos asuntos que se plantean en informes de miembros, pero que, salvo que quien los presenta desee que se queden estériles, si no se les da seguimiento, no tiene sentido plantearlos.

Agrega que hace ocho días, en presencia del M.Sc. Héctor González, se plantearon varios asuntos. Entre ellos que tuvo oportunidad de llevar a cabo, el viernes pasado, la reunión con el Director y representantes del personal del Programa PAIS; asunto que se

había planteado en el Consejo Universitario. Agradece la asistencia de la M.L. Ivonne Robles y del Dr. Luis Bernardo Villalobos, dado que fue una reunión muy provechosa no solamente para los asuntos muy particulares de índole laboral que se estaban planteando, y que no viene al caso mencionarlos, sino para conocer el fondo del Programa y su pertinencia; razones por las cuales le interesaba que estuviese presente la señora Rectora para hacerle el recordatorio de que el Consejo Universitario tiene pendiente un informe sobre dicho Programa de la Administración, cuyo convenio se vence a mediados del presente año y que sería la oportunidad idónea para que con el informe el Consejo Universitario pueda ver los alcances del convenio y su pertinencia. Agrega que lo deseable sería que no se presente una solicitud para extender el plazo de entrega de dicho informe.

- **Negociación del FEES**

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL indica que en la línea de preocupación de seguimiento de los asuntos que se plantean en el Consejo Universitario, en la primera sesión del presente año se plantearon aspectos relacionados con la negociación del FEES y entre otras cosas, el plenario iba a conocer un informe de la Administración respecto a qué iniciativas se iban a tomar para orientar el curso de la negociación, de manera tal que se le dé participación a las comunidades universitarias.

- **Consultorio odontológico en Limón**

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS menciona que le hubiera gustado que estuviese presente la señora Rectora para que conociera lo que se está haciendo en Limón en relación con el consultorio odontológico. El 28 de abril de 2006, el Consejo Universitario hizo una visita a esa sede; en esa ocasión, les informaron que prácticamente el 100% de los estudiantes contaban con algún tipo de beca; también, les comentaron que la matrícula se había incrementado paulatinamente; en ese momento era de 640 estudiantes y actualmente sobrepasa los 800 estudiantes. Con base en datos proporcionados ayer, se tiene un 98% de estudiantes con beca de algún tipo, y un 70% con beca 10 y 11; es decir, el tipo de población de la región es de escasos recursos.

Agrega que le llamó la atención que el 40% de los estudiantes no son de la región; es decir, casi la mitad de la población proviene de lugares como Turrialba, Golfito y Heredia, entre otros. El punto al que desea referirse es que tiene claro que, haciendo la salvedad de que no se trata de una acción de coadministración, el Consejo Universitario puede catalizar procesos. A la M.Sc. Mariana Chaves y a su persona les preocupó que no haya un consultorio odontológico ni médico en la Sede, por lo que se dieron a la tarea de hacer las respectivas consultas ante la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y ante la Facultad de Odontología, de manera tal que se pudiera abrir un consultorio en Limón. Se hizo una segunda visita específica el 22 de mayo de 2006, o sea, a un mes de la primera visita de ellos, y estuvieron viendo posibles lugares donde se podría ubicar el consultorio.

Agrega que se definió que se ubicará en las aulas que están a la entrada de la Sede, casi diagonal a la Biblioteca; hay una oficina de 25 m²; donde se piensa ubicar.

Seguidamente, comenta que ayer se llevó a cabo una reunión, en la que no pudo participar la M.Sc. Mariana Chaves, pero él estuvo presente en compañía del Dr. Rodrigo Díaz, la Dra. Sonia Estradi y el señor Alberto Villalobos, técnico de la Facultad de Odontología, encargado del equipo odontológico. Hace un paréntesis para resaltar la

labor realmente comprometida que desarrollan estos tres funcionarios, tal y como consta en los informes de campo que todos los miembros del plenario han recibido.

Indica que, como recordarán, la Vicerrectora de Docencia había destinado, en ese momento, medio tiempo, a cargo del presupuesto de la Vicerrectoría de Docencia, para ver la posibilidad de que se enviara un odontólogo para que atendiera la sede en un consultorio, donde se hagan actividades en el campo de la odontología social. Ya se tienen identificados dos posibles odontólogos que podrían asumir ese cargo; están en el proceso de definición, acción que le corresponde a la Facultad de Odontología y a la Sede de Limón. Además, se cuenta con el equipo para el consultorio (es usado, pero está en perfecto estado), el cual ha sido trasladado por la Facultad de Odontología a Limón, y se planea trasladar otro equipo que están renovando en estos días.

Menciona que lo mejor del caso es que ayer la Sede invitó al Dr. Dennis Nutgen, Director del Área de Salud de Limón, quien estuvo de acuerdo con que en el marco del acuerdo que tiene la Universidad de Costa Rica con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) se pueda hacer una carta de entendimiento para que el odontólogo que se asigne empiece a trabajar en un consultorio de especialidades odontológicas que la CCSS tiene en un lugar llamado Los Cocos, que no pudieron visitar por falta de tiempo, pero que al parecer es un lugar donde se puede ubicar al odontólogo. Se espera que en el mes de abril empiece a funcionar el consultorio en la Sede.

Además, el Dr. Nutgen mencionó que como parte de un convenio que recientemente se firmó con el INA sobre la apertura de un EBAIS; el convenio originalmente se iba a firmar con la UCR, pero, al parecer, no se contaba con el espacio físico, ni las condiciones para abrir un EBAIS en la sede de la Universidad, con el propósito de atender a los estudiantes y al personal. El EBAIS se ubicó en las instalaciones del INA que se localizan muy cerca de la Universidad de Costa Rica. Ofreció que de contar con el aval de la sede se puede hacer una carta de entendimiento para que los estudiantes de la UCR puedan acceder al EBAIS ubicado en la sede del INA.

Comenta que el Sr. Enrique Zapata, el Lic. Ricardo Win y la Licda. Leila Alpizar, trabajadora social de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, le mencionaron que la intención de la Sede era crecer en planta física, para que en el futuro se pueda contar con una Oficina de Salud con todas las condiciones. El Dr. Nutgen les mencionó que la Dirección de Área de la CCSS apoyaría y vería con muy buenos ojos fortalecer, desde la CCSS, ese tipo de iniciativas en la UCR. Personalmente, se va a reunir con el Sr. Carlos Villalobos para informarle sobre esa posibilidad. Le alegra que Limón esté decidido a tener una oficina de salud para sus estudiantes y la comunidad universitaria en general.

Finalmente, expresa una preocupación que le encomendaron transmitir al Consejo Universitario y a la Administración. Esta se refiere a personeros de la Sede de Limón desean que la Oficina Ejecutora del Plan de Inversiones (OEPI) haga una evaluación del muro de contención que se construyó cerca de las residencias estudiantiles, porque en su construcción se invirtieron cerca de 200 millones de colones y al parecer se están dando filtraciones de agua por los lados del muro; pareciera que hay una escorrentía que está drenando hacia los lados del muro de contención.

Seguidamente, manifiesta que, según comentarios de don Ricardo Win, le plantearon el problema a la empresa constructora y esta les indicó que ellos habían recomendado que se hiciera un muro en L, pero se hizo fue un muro recto. No desea

emitir ningún criterio, porque no es especialista en eso, pero le gustaría que la OEPI hiciera una evaluación del muro y pudiera dar un informe a la señora Rectora, para que el plenario pueda conocer sobre el asunto y, a la vez, tranquilizar a los compañeros de la Sede; o sea, darles una explicación especializada sobre la construcción.

Agrega que otro elemento importante de mencionar es que don Enrique Zapata y don Ricardo Win le plantearon que ellos no tienen bodega, por lo que hay aulas que están totalmente ocupadas con materiales viejos que no se utilizan; lo que más le preocupa es que detrás del Gimnasio, en la parte que no se ve, hay más de 150 pupitres desechados, almacenados de una manera desordenada, lo cual da un mal aspecto y, además, se puede convertir en un criadero del vector del dengue, que ponga en riesgo a la comunidad universitaria; es un problema de saneamiento que se está dando a lo interno de la sede que se combina con la crisis severa que tiene Limón, porque hace un mes que no se les recolecta la basura. En la sede de la Universidad, el depósito está completamente lleno, ahora están poniendo, de ese depósito, los sacos de basura. Todo Limón es un depósito de basura a cielo abierto. Personalmente, le recomienda a la señora Rectora que le solicite a don Enrique Zapata información al respecto, con el propósito de que el Consejo Universitario haga una excitativa a las autoridades del gobierno local, porque esta situación está afectando la Sede de manera seria.

ARTÍCULO 3

La señora Directora, M.L. Ivonne Robles Mohs, propone una modificación en el orden del día para recibir inmediatamente a la M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Directora de la Oficina de Recursos Humanos, y una ampliación del tiempo de la sesión.

LA M.L. IVONNE ROBLES somete a votación la modificación de agenda, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.L. Ivonne Robles, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Dr. Oldemar Rodríguez, Sr. Paolo Nigro, Sr. Carlos Alberto Campos, Lic. Héctor Monestel, Ing. Agr. Claudio Gamboa, Ing. Fernando Silesky y Dra. Yamileth González.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Seguidamente, somete a votación la ampliación del tiempo de la sesión, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.L. Ivonne Robles, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Dr. Oldemar Rodríguez, Sr. Paolo Nigro, Sr. Carlos Alberto Campos, Lic. Héctor Monestel, Ing. Agr. Claudio Gamboa, Ing. Fernando Silesky y Dra. Yamileth González.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Ausente en el momento de las votaciones el Dr. Alberto Cortés.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

- 1. Modificar el orden del día para recibir inmediatamente a la M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Directora de la Oficina de Recursos Humanos.**
- 2. Ampliar el tiempo de la sesión hasta concluir con la visita de la M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Directora de la Oficina de Recursos Humanos.**

**** A las doce horas, el M.Sc. Héctor González, la M.Sc. Margarita Esquivel, el Sr. Carlos Castro y la Sra. Olga Méndez entran en la sala de sesiones. ****

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario recibe a la M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Directora de la Oficina de Recursos Humanos, quien presenta un informe del avance del proyecto para la implementación de un modelo de evaluación del desempeño del personal, de conformidad con el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión N.º 5253, artículo 6, del 16 de mayo de 2008. La acompañan la Sra. Olga Méndez y el Sr. Carlos Castro.

LA M.L. IVONNE ROBLES agradece al invitado y a las invitadas por acompañarles. Señala la importancia de contar con la presencia del señor Vicerrector de Administración para ampliar criterios.

Inmediatamente, cede la palabra a la M.Sc. Margarita Esquivel.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL: –Buenos días y muchas gracias. Estamos aquí para presentar un trabajo que ha venido haciendo la Oficina de Recursos Humanos desde hace ya algún tiempo y que había sido solicitado por el Consejo Universitario.

Voy a hacer un resumen de la primera parte para que luego la Sra. Olga Méndez les presente la parte más sustantiva de todo este proceso.

Desde el año 1990, hay un acuerdo del Consejo Universitario en el que solicita a la Vicerrectoría de Administración y a la Oficina de Recursos Humanos elaborar un modelo de evaluación del desempeño.

En el año 1997, con la Escuela de Administración Pública, se hace un trabajo final de graduación, en el cual participa el Sr. Carlos Castro, quien actualmente es Jefe de la Oficina de Desarrollo Humano. El trabajo se presenta al Consejo Universitario en 1998; en ese momento, se hacen algunas observaciones y se decide que la Oficina de Recursos Humanos haga una ampliación y se vuelva a presentar al Consejo Universitario.

Hay un tiempo de *impasse*, no se resolvió ni se concretó absolutamente nada y, luego, en el año 2002, el Consejo Universitario vuelve a mencionar a la Vicerrectoría de Administración y a la Oficina de Recursos Humanos la necesidad de contar en la Institución con la evaluación del desempeño.

En el 2004, cuando ingresé a la Oficina de Recursos Humanos, retomé el tema, porque el Consejo Universitario lo estaba solicitando.

En el 2005, se contrata a un consultor, por medio del CICAP, quien empieza a trabajar en el desarrollo del modelo.

El Modelo de Gestión del Desempeño que hemos desarrollado y que tenemos bastante tiempo de estarlo probando, tiene un enfoque importante, y es que se deja de lado ese concepto que se ha venido dando sobre que la evaluación es para castigar y para ver qué es lo que se está haciendo. El enfoque que tiene es el desarrollo de las personas, el desarrollo de la organización y un mejoramiento constante de la labor que hacemos; ese es el enfoque fundamental que tiene. ¿Por qué?, porque siempre debemos rendir cuentas; no es para castigar, sino para mejorar. Queremos verlo desde esa perspectiva de mejora. Cuando les presentemos la experiencia que hemos tenido, ustedes se van a dar cuenta de que es bastante interesante lo que hemos logrado desarrollar.

El consultor desarrolló el modelo. El concepto que yo he pedido, desde que llegué a la Oficina de Recursos Humanos, y que don Héctor González y la señora Rectora han avalado, es que nosotros no compremos un paquete, porque cuando se compra un paquete, se viene, se instala y después las cosas no funcionan, sino que se desarrolle con el conocimiento del consultor que cuenta con experiencia y con la gente de la Oficina de Recursos Humanos que tienen la vivencia de la organización.

Para este modelo revisamos qué había en otros países; fuimos desarrollando lo que se consideró pertinente y se hizo un laboratorio.

¿Por qué ha llevado tanto tiempo?, ha sido para que cuando se concluya con la evaluación del desempeño, estemos seguros de que funcionará dentro de la organización, porque de darse un paso en falso en esto, la comunidad no lo va a acoger, como lo está haciendo hasta este momento.

Por dicha, hicimos un laboratorio primero, que fue todo un desastre, pero de los errores se aprende muchísimo, y eso es importante. Yo siempre molesto y digo que se murieron todos los ratoncitos en el laboratorio, porque así fue, pero aprendimos y eso era lo importante. De todo ese aprendizaje que obtuvimos de ese primer laboratorio, se hace un plan piloto. Trabajamos el plan piloto con las unidades. Tomamos las unidades que estaban acreditadas en la Universidad de Costa Rica, porque ellas tenían una necesidad y esta era que para poder ser reacreditadas requerían la evaluación del desempeño, por lo que tenían una motivación para colaborar con nosotros con ese proceso.

Entonces, tomamos las unidades acreditadas y empezamos a desarrollar el plan piloto; tuvimos retroalimentación, se hicieron modificaciones al proceso y el consultor termina haciendo toda una serie de modificaciones de lo que habíamos recogido de las escuelas donde habíamos implementado el plan piloto.

Posteriormente, para el año 2007, se contrata a la Sra. Olga Méndez; ella es docente de la Escuela de Administración de Negocios y ahora está trabajando con nosotros, a tiempo completo, en el desarrollo de este proyecto, que ha sido un proyecto muy interesante y es ella quien les va a comentar todas las vivencias.

Quiero decirles que hemos tenido vivencias muy interesantes y le he solicitado a la Sra. Méndez que en el transcurso de su exposición les comente las vivencias, porque esto es muy rico dentro del proceso, y cómo hemos ido perfeccionando, cada vez más, el trabajo que estamos haciendo. Ahora, nosotros ya no pedimos a las unidades que participen en el plan piloto, las unidades nos llaman y nos piden formar parte de los planes, piloto por los comentarios exteriorizados por las unidades donde se ha aplicado; eso, para nosotros es muy satisfactorio.

Otro aspecto satisfactorio es que los compañeros que tuvieron una pasantía en España, nos confirmaron que la idea que nosotros tenemos de evaluación del desempeño alineado con el plan Institucional, con las políticas institucionales y con las metas de los PAO, va en la misma línea que tenía esa universidad, que es muy prestigiosa en Europa; eso quiere decir que vamos por buen camino. Si la idea que nosotros estamos desarrollando, la están desarrollando en esa otra universidad –sin habernos hablado antes–, quiere decir que nuestra idea está bastante acertada y es ejecutable y lo hemos visto con el proceso que llevamos.

Seguidamente, le cede la palabra a la Sra. Olga Méndez.

SRA. OLGA MÉNDEZ: –Un poco lo que yo hago cuando entro en el 2008 es revisar los antecedentes, las políticas institucionales y los acuerdos del Consejo Universitario, tal y como lo explicó anteriormente la M.Sc. Margarita Esquivel; seguidamente, revisamos el formulario que había hecho el consultor (2005-2007), luego pasamos a lo que es la revisión de insumos que existe en la Oficina de Recursos Humanos; en este sentido, revisé la nueva estructura ocupacional, los formularios de clasificación y valoración de puestos y las visitas a las dependencias universitarias. En este sentido, se hizo una visita con OPLAU; la idea inicial era trabajar en conjunto con ellos pero como ellos trabajan más con el perfil del docente, no logramos esa relación estratégica.

Trabajamos con el Centro de Evaluación Académica, ellos nos dieron los indicadores de las dependencias que estaban acreditadas o en proceso de acreditación, que también era muy importante para nosotros.

El propósito era revisar lo que teníamos a nivel de marco institucional, referente a lo que era gestión del desempeño y, también, interpretar, de alguna forma, todas aquellas inquietudes que desde 1990 venía expresando el Consejo Universitario.

Se hizo un reconocimiento a escala nacional de instituciones que estaban a la vanguardia; entre ellos se encontraban: el Banco Central, el Banco Nacional, la CCSS, el INS, el ICE, la Contraloría General de la República, la RECOPE y la COOPENAE. Por ir a la vanguardia, decidimos visitarlas para ver cómo andaban con el proyecto.

La propuesta que se plantea es que se parte de una visión de gestión con las personas, que es una visión actualizada de lo que es gestión del talento humano; fundamentalmente, lo que nosotros buscamos es involucrar a los funcionarios en todos los niveles de la organización. No solamente que sea la cúspide estratégica la que determine, sino que sea en conjunto; es decir, los niveles jerárquicos con los colaboradores que trabajan en la responsabilidad de los objetivos de la organización. Este es un poco el planteamiento conceptual que nosotros estamos manejando.

Tenemos la visión de las personas como sujetos activos, todos los colaboradores y las colaboradoras que generan acciones, que producen innovación en la Institución, que provocan decisiones y que son personas dotadas de habilidades y capacidades; o sea, que tenemos un recurso o talento muy importante y que conjuntamente con todos los niveles jerárquicos, pueden trabajar por el logro del objetivo y las políticas en la Universidad.

También, nos ubicamos en un informe sistémico, donde todas las personas de la Institución son importantes, es tan importante la persona que está en el nivel más alto como las otras en la escala, porque todas participamos en un proceso, todos construimos la Universidad de Costa Rica que el colaborador y la colaboradora deben conocer que es lo ideal en esta propuesta. La Universidad es muy amplia, pero la idea es que todos aprendamos a conocer a la Institución. ¿Qué se espera de nosotros?. Normalmente, cuando se nos contrata, se nos dice: “este es su trabajo”, pero en el proceso tan rápido, donde se nos dice este es su trabajo, a veces no tenemos claro qué es lo que se espera de nosotros; entonces, la idea es rescatar qué se espera del colaborador y la colaboradora, pero no solamente qué esperan las jefaturas, sino qué siente el colaborador, y que se espera de él.

- **Desempeño**

La definición del desempeño es la expresión real y perceptible de la aplicación de los conocimientos, habilidades, destrezas y la personalidad, en el cumplimiento de todas las responsabilidades que tiene el colaborador o la colaboradora para cumplir los objetivos y las metas por alcanzar.

- **Gestión del desempeño**

La definición de gestión del desempeño es una apreciación sistémica del desempeño de la persona en función de las actividades que cumple, las metas y los resultados que debe alcanzar, y de su potencial desarrollo en un proceso que sirve para estimular la excelencia, las cualidades de la persona y, también, su contribución a la organización.

La gestión del desempeño se orienta, por un lado, a la evaluación de resultados cualitativos y la evaluación de competencias cuantitativas. Entonces, por un lado, estamos evaluando el desarrollo de todas las competencias y, por otro lado, se evalúa el cumplimiento de sus metas, propósitos y objetivos.

- **Primera parte de la evaluación de resultado**

No hablamos de evaluación de competencias, porque eso lo estamos trabajando en la Oficina que está validando las competencias de los cargos.

- **Meta final**

La meta final es lograr, mediante una evaluación de 360 grados, de alguna forma, donde iniciamos el colaborador y la jefatura –en esta etapa estamos actualmente–; luego, ir pasando con equipos de trabajo, con los pares, con los usuarios, etc. Lógicamente, esto toma su tiempo, porque estamos en la primera etapa.

Ahora, otro aspecto importante es que la gestión del desempeño no puede verse aisladamente, es decir, no solo al colaborador y a la jefatura evaluando su desempeño en forma desarticulada de las políticas de la Universidad; esta situación se plantea en que la gestión del desempeño va desde el Plan de Desarrollo Institucional, donde está la Rectoría, OPLAU; luego, los pilares estratégicos, como son diferentes vicerreorías, el plan estratégico de la dependencia o plan operativo en el caso de que no haya un plan estratégico, que está elaborado por el director y la jefatura administrativa, y el convenio de metas, que sería lo que nosotros estamos evaluando ahora.

- **Importancia de la gestión del desempeño**

La gestión del desempeño es importante en la Universidad de Costa Rica, porque buscamos un alineamiento con el Plan de Desarrollo Institucional, o sea, lo que les decía anteriormente, el proceso debe ser una planificación donde se tomen en consideración las Políticas Institucionales; lo vamos a ver cuando revisemos el instrumento. Tenemos un apartado donde se plantean las políticas institucionales. Es muy importante para las personas, porque en ocasiones los nuevos funcionarios y funcionarias entran a trabajar y conocen únicamente lo que hace su sección o su dependencia, pero no visualiza cuáles son las políticas de la Institución. En esta línea, nosotros estamos incorporando que el colaborador empiece a visualizar cuál es la política institucional de la que forma parte su dependencia; luego, pasamos a los objetivos de las dependencias y, finalmente, a las metas e indicadores de los puestos de trabajo.

También es importante la gestión del desempeño para efectos de la rendición de cuentas, pues el asunto debe evidenciar el manejo eficaz y eficiente del colaborador.

- **Optimización del Desempeño**

Es lo que les decía anteriormente, o sea, que cuando se evalúe a la persona, pensar en la evaluación a nivel de sus metas, en cumplimiento de sus tareas, pero a la par vamos a ver la evaluación en el desarrollo de sus competencias. Es una visión integradora, y eso es lo que estamos buscando.

- **Proceso de validación**

Las etapas del proceso de validación se dieron durante todo el año 2008, donde iniciamos propiamente a ver el proceso.

Se rediseñó el instrumento que a nivel de asesoría se había planteado en el 2005-2007; se le hacen algunos ajustes al instrumento, se empieza y, luego, ya teniendo el instrumento actualizado, tenemos algunos criterios para seleccionar a las dependencias. Creímos oportuno, en ese momento, seleccionar a las dependencias que, de acuerdo con la OPLAU, estaban acreditadas o en proceso de acreditación y las unidades académicas que tuvieran la disposición de participar en el proceso de validación.

Consideramos que en este proceso era válido que la gente estuviera contenta, y dispuesta a participar, porque estábamos validando un instrumento; entonces, queríamos la mayor objetividad de las personas que participaban en el proceso, porque las personas que no estaban a favor del proceso de evaluación podrían distorsionar la validación del documento; por lo tanto, consideramos que fueran unidades o dependencias que estuvieran dispuestas a participar.

Algunas de las unidades seleccionadas son: la Escuela de Trabajo Social, la Facultad de Farmacia, la Sede de Occidente, el Instituto de Investigaciones Sociales, el CIGRAS, la Oficina de Divulgación (en este momento estamos terminando con ellos), el Centro de Evaluación Académica (vamos a iniciar en estos momentos), y la Facultad de Odontología.

- **Puestos**

Los puestos de las dependencias son profesional A y B, Técnico especializado A y B, Técnico Asistencial A y B, Técnico operativo B y Trabajador Operativo. Cuando hablamos con las dependencias, les recomendamos que seleccionen personal que sea representativo, o sea, que ocupen diferentes cargos dentro de la dependencia; la idea es validarlo, deseamos saber cómo funciona con un funcionario que es mensajero y con un funcionario o funcionaria que ocupa puestos de dirección o de coordinación de algunas tareas especiales.

- **Entrevista a la Dirección**

La entrevista a la Dirección llevaba varios propósitos, entre ellos concretar su participación en la validación del instrumento. En este proceso fue muy importante que participaran no solo las jefaturas inmediatas, sino el director de la dependencia y también el jefe administrativo; lógicamente, este es un proceso donde se movilizan ciertos conceptos, por lo que es importante que todos participen.

Se selecciona a la población, se le da la sensibilización sobre el proceso; después de la entrevista, esto se convierte en un taller que ahora les voy a explicar y, luego, se da un acompañamiento con las jefaturas y la población inmediata.

- **Talleres de sensibilización**

En los talleres de sensibilización, dimos el marco conceptual, que incluye gestión de desempeño y el cambio de cultura; esto significa un cambio de cultura, como bien lo decía la M.Sc. Margarita Esquivel, es una cuestión donde se promueve el desarrollo del colaborador en procesos de aprendizaje, de cumplimientos de metas y de desarrollo de sus competencias. La evaluación del desempeño no es vista como un elemento que descalifica al colaborador o a la colaboradora.

Luego, empezamos a hablar de conceptos muy puntuales que tiene el instrumento, como es la elaboración de los objetivos, las metas, los indicadores y los documentos probatorios, entre otros.

- **El acompañamiento**

Es lo que nosotros hacemos posterior al taller, el cual se da aproximadamente en dos horas y media. El taller tiene una parte teórica; además, se incluye proceso práctico donde las personas que participan elaboran un objetivo, una meta, y tratamos de hacer un ensayo; de tal forma que nos quede claro cómo se elaboran estos procesos.

Luego, se pasa a la etapa de acompañamiento; en esta parte participé con las dependencias. Cada colaborador con la jefatura inmediata seleccionaban las políticas

institucionales relacionadas con sus funciones, elaboran el objetivo general y los objetivos específicos para el puesto de trabajo. Trabajamos con una sola meta para validar el instrumento; luego, los indicadores, las estrategias, los documentos probatorios, los porcentajes esperados en cada meta en el cumplimiento de la metas y los porcentajes alcanzados; eso se hace en el acompañamiento. Hemos tratado de que el colaborador y la jefatura lo elaboren, y no que la jefatura lo haga y luego le diga al colaborador: “venga siéntese y vea como lo hicimos”; no, que se haga en conjunto.

- **Primer seguimiento**

Luego vamos al primero y segundo seguimientos. Lo que hicimos para efectos de validar el instrumento fue que tomamos un mes como un semestre; la propuesta es que sea una evaluación anual, pero que haya dos evaluaciones (primero y segundo semestre). En la práctica, el primer semestre lo trasladamos a un mes y el segundo semestre al siguiente mes; por eso se dice el primero y segundo seguimiento.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL: –Yo digo que las vivencias son fundamentales; los colaboradores empezaron a darse cuenta de cuáles eran las políticas que estaban alineadas con sus puestos; eso, para ellos, fue muy importante y empezaron a conocer las políticas, porque no las habían visto antes; aunque están a disposición de todos, las personas no se sientan a analizarlas. Los colaboradores empezaron a darse cuenta de las políticas que habían emanado del Consejo Universitario y cuáles estaban ligadas al trabajo que ellos hacían y para ellos fue muy interesante, porque se empezaron a ver dentro de la organización, empezaron a ver que lo que había hecho el Consejo Universitario estaba relacionado con el trabajo que ellos hacían; eso fue una experiencia muy interesante.

SRA. OLGA MÉNDEZ: –El instrumento tiene diferentes apartados; el primero es básicamente los datos que ustedes tienen a mano en el material que les entregué. Luego, en la segunda parte, está lo que hablábamos de las políticas institucionales correspondientes a esa dependencia, el objetivo general de la dependencia, el objetivo de la sección de ese colaborador o colaboradora y el objetivo específico.

Cuando nosotros empezamos a trabajar, las colaboradoras y los colaboradores me decían que era también muy importante. Además, tenemos los objetivos de la dependencia y de la sección, pero mi objetivo del puesto de trabajo no lo tengo claro; entonces, sí es muy valioso y ese fue uno de los primeros cambios que hicimos, que cada colaborador pusiera su objetivo en su puesto de trabajo. Eso facilitó todo el proceso por seguir.

- **Etapas de las metas**

Para efectos de la validación, trabajamos con una sola meta; sin embargo, si el proceso logra aprobarse, estaríamos planteando cinco metas fundamentales de cada colaborador y lo que se hace es que en la meta se cuenta con los indicadores; estos pueden ser cualitativos o cuantitativos, dependiendo de lo que el colaborador y la jefatura quieran medir y puede ser que en algún momento diga que le interesa solo la cantidad o le interesa la cantidad y la cualidad, por lo que el indicador puede plantearse como cualitativo o cuantitativo.

- **Estrategias por seguir**

Esto es muy importante, porque no permite que la gente se pierda y todo esto que es muy específico nos va a favorecer cuando se haga la evaluación del desempeño, porque les da elementos al colaborador y a la colaboradora para decir: *esta es la nota que yo merezco, porque considero que hice este trabajo*; la jefatura también puede determinar si lo cumplió o no, porque hay todo un proceso claramente establecido.

Luego, están unos documentos probatorios. Yo les contaba a ellos que cuando hice el proceso de la validación –me pasó en algunas dependencias casi en todas, porque es cierto–, los colaboradores y las colaboradoras llevaban sus documentos probatorios y en una de esas eran muchos documentos que llevaba para demostrar que había cumplido en su proceso. Esto es muy valioso, porque la gente se involucró y participó muy activamente no para cumplir un mandato a escala del Consejo, de la Vicerrectoría o de la Oficina de Recursos Humanos, más bien fue un proceso en que la gente, y ahora ustedes van a ver ahora algunos comentarios que hizo la población evaluada, donde ellos hablan sobre cosas muy interesantes de lo que significa el proceso de evaluación.

Hemos creído importante darle todos los elementos, porque todo proceso humano es subjetivo; eso es claro, pero dentro de la subjetividad estamos buscando la mayor objetividad. Pusimos dos aspectos importantes y es si las personas tienen los recursos necesarios cuando son evaluados, porque pueda ser que digan que no tenían la computadora o el equipo necesario para llevarla a cabo. Eso mismo va a sesgar la información y ese apartado nos dice si la persona cuando se está evaluando, en ese período de evaluación, tenían los recursos y la capacitación adecuada. Si la persona tiene el proceso de inducción, aquel tipo consejero, a veces a escala de la Universidad –creo que en todas las dependencias sucede– por la rapidez en que nos movemos no tenemos ni el tiempo suficiente como para decirle a la persona: *este es su trabajo*, y nada más el colaborador se fue el viernes, pero el lunes está otra persona y no existe ese proceso de inducción y la persona puede empezar a hacer su práctica laboral de una mala forma.

- **Variables**

Son cinco factores que tratamos de buscar; como estamos evaluando metas y no competencias, tratamos de sacar factores que nos puedan favorecer para poder visualizar cómo se están cumpliendo esas metas. Los factores son: calidad, cantidad, organización, clarificación del tiempo, los conocimientos y los recursos. Ustedes verán en su documento un aspecto de primer avance, de segundo y, luego, la nota final.

En el primer seguimiento, que les decía que es un mes, lo que hacemos es revisar cómo se cumplieron las metas, si hay cambios en las estrategias y cuál es el impacto que logró ese cumplimiento en ese período. Igualmente, lo hacemos con el segundo seguimiento.

Algo muy importante es que pusimos una parte de retroalimentación, donde en el primer avance y en el segundo lo que hacemos es que la Jefatura, conjuntamente con el colaborador se sienta a poner la nota. La nota no la lleva establecida el colaborador o la jefatura, sino que uno hace un borrador de calificación, nos sentamos las tres personas y empezamos a revisar las calificaciones. Para eso, el colaborador lleva todo lo que ha trabajado (los documentos probatorios) y él dice: *yo considero que mi nota es esta*.

Un poco lo que traté de hacer era que el colaborador pusiera su nota. Ustedes saben que como la Jefatura tiene el poder, si le decimos al jefe que ponga la nota, de alguna forma, vamos a sesgar el proceso. Como estamos tratando un cambio de cultura donde se toma en cuenta al colaborador y a la colaboradora en el proceso, logramos que ellos dijeran: *bueno yo considero que por todo esto que hice en mi cumplimiento de metas, merezco un 90, 80 o un 75 y*, entonces, le he mostrado a la jefatura. Fue muy interesante, porque algunas jefaturas decían: *yo creo que usted merece una nota mayor*, y decían los colaboradores: *es que esto para mí es nuevo, el derecho de ponerme una calificación*. A veces, a la gente le cuesta y trata de irse siempre hacia abajo. Esto fue una experiencia muy rica, porque en definitiva quedaba la nota que la jefatura le decía, porque veía que había cumplido su objetivo.

Luego, se hace un informe final de retroalimentación que es para evaluar cómo funciona el primer y el segundo semestre. Según la tendencia, se observa si es un colaborador que en el primer y segundo semestre logra sus metas o es un colaborador que en el primer semestre logró sus metas, pero en el segundo no. Hay que revisar cuáles son los incidentes críticos, puede ser que haya una situación personal o de trabajo que impidió que él pudiera tener ese rendimiento. Todo esto nos permite el informe, y este informe final también es valioso, porque de pronto los cambios que se hacen pueden ser a escala interna valiosos, pero se requieren cambios a lo externo y de coordinaciones con otras facultades, dependencias u oficinas de la Universidad; aquí va a quedar plasmado. Al final, si esto se aplica a toda la población universitaria vamos a focalizar cuáles son las dependencias que trabajan estratégicamente o en cuáles faltan mayor coordinación. Esto nos va a permitir el proceso de retroalimentación.

- **Resultados**

Los resultados que tuvimos en este proceso fueron los siguientes: una actitud dispuesta, a excepción de una dependencia que nos pidió voluntariamente participar, pero luego decidió salirse del proceso. En todas las demás dependencias, la jefatura tuvo una actitud muy dispuesta y eso es valioso, porque tenían que sacar su tiempo. Recuerda que si tenían a cargo 10 ó 15 personas por evaluar, ellos tenían que sacar sus días. La actitud dispuesta de las jefaturas y de los colaboradores los tenían muy deseosos de participar en el proceso de evaluación. El compromiso, el cumplimiento de las metas, establecidas de los colaboradores y el sentido de búsqueda de la excelencia. Para mí, esto es muy importante, pues el colaborador quiere participar y busca, por lo menos en esta validación, participar y quiere excelencia en su proceso.

La disponibilidad de las jefaturas tanto en tiempo como en el análisis, no era: *nos vamos a sentar rápidamente para hacer la evaluación*, sino que se hacía un proceso de análisis de los hechos. Intercambio de información sobre los criterios de las metas y de cómo fueron obtenidas, un principio de equidad que se manejó ahí claramente. El reconocimiento de las jefaturas hacia colaboradores y colaboradoras en el cumplimiento de las metas. Ahí afloraron mucho las competencias; entonces, un jefe decía: *que interesante, yo no sabía que vos tenías esa competencia, te voy a poner este trabajo de más*; entonces, la colaboradora decía que tampoco así; pero sí es valioso que permitió que la jefatura viera que sus colaboradores, en el proceso de crecimiento, tienen competencias y estas competencias valen la pena para retroalimentarlas propiamente al colaborador, pero también para el ejercicio de su desempeño.

La motivación de los colaboradores ante el reconocimiento. Creo que todos y todas nosotras estamos motivados y para algo logramos las cosas, y en esta experiencia pudimos notar que afloró una motivación intrínseca, porque la motivación no se vende, sale de nosotros y, en esta línea, esto fue muy valioso.

La propuesta de acciones para mejorar el cumplimiento de metas a escala de jefaturas; por ejemplo, decían, en el primer seguimiento: *podemos afinar esta meta para el segundo seguimiento*. Algo interesante es que aplicaron metas que ellos querían evaluar para ver cómo estaban cumpliendo o también decían: *vamos a enriquecerlas, las estamos llegando en este momento (hemos llegado hasta esta etapa) pero vamos a ampliarla más*. Entonces, hubo una mejora aun cuando era un proceso de validación en el cumplimiento de la meta.

Finalmente, la sensibilización de la cultura de gestión de desempeño no como un elemento que castiga. Esto fue muy claro en todas las personas que participaron, como un proceso de crecimiento personal hacia la excelencia, equidad y al desarrollo. Así lo visualizaron no solo las jefaturas, sino, también, los colaboradores y la jefatura. Creo que cuando uno va claro sobre lo que es el cambio de cultura de gestión del desempeño, la gente vive ese proceso en esos términos.

Hay muchas observaciones importantes que las personas hicieron y retomo cinco de ellas, las cuales, textualmente, dicen: la evaluación permite el crecimiento no solo el laboral, sino a nivel personal, revisión de fortalezas y debilidades (esto lo dijo una colaboradora). La calificación se convierte en un compromiso institucional al detectarse necesidades del personal y a terminar su participación en capacitaciones requeridas (esto ya sería una situación a escala de la Universidad). El acompañamiento (la labor que hice yo) durante todo el proceso permitió orientar a la jefatura y a la población evaluada en la elaboración de los objetivos, metas, indicadores, documentos probatorios y permite crear un ambiente más de asertividad a nivel de jefatura y colaborador, porque al estar un tercer elemento, este permite neutralizar algunas tendencias de alguno de los dos. Esto favorece mucho a un clima como hepático. Realizar dos evaluaciones por un año permite incorporar mejoras en el segundo seguimiento. La pregunta también versaba en si consideraban que era importante una evaluación anual, los colaboradores y las colaboradoras comentaban que es valioso, y también la jefatura de hacer, dos evaluaciones, porque de pronto si las metas que se pusieron no están muy claras y hay que hacer ese ajuste, eso se hace en el segundo seguimiento.

Mencionaron también varias personas que el no tener un período de medición establecido, puede que uno no visualice el cumplimiento de sus metas y lo que tendría que cumplirse en el primer semestre se lleva hasta el segundo semestre, casi al cierre del año.

Las calificaciones y el proceso de realimentación al realizarse en forma conjunta permite elaborar criterios, principio de equidad y se convierte en un incentivo para el colaborador a escala de reconocimiento del cumplimiento de sus metas, a nivel del desarrollo de sus competencias y para validarlas.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL: –Quiero agregar algo importante que fuimos recogiendo y es que las personas que participaron del proceso, que fueron alrededor de 100, rescataron y se dieron cuenta de que hemos perdido los espacios de comunicación, pero este sistema recupera la comunicación entre el jefe y el colaborador, porque

estamos tan imbuidos en lo que estamos haciendo, que es un corre constante; es decir, pudimos comunicarnos, ver hacia dónde queremos llevar la oficina, una serie de cosas que no se habían visto y no se había dado el espacio para sacar un momento y conversar al establecer las metas, y ver lo que se va a hacer. Este es un espacio que se saca, y la gente lo saca. Los primeros que estuvieron en el laboratorio fue la Oficina de Recursos Humanos y pareciera que es mucho tiempo, pero uno saca el espacio.

Tienen que acostumbrarse a eso, es una realidad, pero es importante ese espacio, porque uno descubre cosas que el mismo proceso va retroalimentando, como, por ejemplo, algunas que no se conocían de los colaboradores. Uno se da cuenta del gran potencial y del talento humano que poseen las personas. Hay colaboradores que se les ocurren unas ideas tan interesantes que uno tal vez como jefe nunca se le hubiera ocurrido, eso es muy valioso dentro del proceso.

Lo siguiente es lo que tenemos planeado para hacer en los años 2009 y 2010, si se aprueba continuar con el proceso.

SRA. OLGA MÉNDEZ: –Lo que tenemos planeado para este año es aplicar este instrumento –después de las observaciones que ustedes nos hagan–, trabajar con las unidades acreditadas en proceso de la acreditación o las unidades por acreditar; luego, las unidades estratégicas que considere tanto el Consejo Universitario como la Vicerrectoría o la Oficina de Recursos Humanos y unidades que deseen participar. Como mencionaba la M.Sc. Margarita Esquivel, la gente se pregunta por qué no los toman en cuenta en el proceso, por lo que esas unidades se van a considerar.

La población estimada sería de 800 personas en este momento, lo que nos permitiría realizar 32 talleres de sensibilización, a partir de marzo hasta octubre, con la siguiente temática: cultura de gestión del desempeño, las políticas universitarias y la gestión del desempeño, formulación de objetivos, metas e indicadores, sistema de calificación; 32 talleres de capacitación con temáticas como liderazgo en la gestión del desempeño, comunicación asertiva, negociación y manejo del conflicto. Son temas de capacitación que se dan en diferentes tendencias y aquí a lo interno también nosotros los damos, pero estos van muy concretamente, porque las personas, cuando hacíamos la calificación, decían: *yo soy el jefe pero me falta como liderazgo para poder evaluar más objetivamente el proceso*. Estas temáticas van muy puntualmente vinculadas al proceso de gestión del desempeño. Lo mismo, la comunicación, pues decían: *a veces yo siento que algún colaborador no cumple y no sé la forma asertiva de decir las cosas, lo mismo con la negociación y el manejo de conflicto*. Estos son talleres de capacitación que apoyan el proceso de gestión del desempeño.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL: –Para el año 2010, después de analizar y seguir en este proceso, la expectativa que tenemos es que en este momento habría que consolidar la plaza para continuarlo; por ejemplo, la Sra. Olga Méndez actualmente está por una partida especial del proyecto. Hay que hacer el sistema automatizado, porque aunque contamos con el instrumento digital, tenemos que automatizarlo para que sea más fácil su uso, porque la idea que tenemos es que poco a poco vaya ingresando con este proceso de sensibilización y que la gente aprenda cómo se hace y se dé cuenta como lo hemos venido haciendo con el plan piloto. Es importante que esté automatizado; eso nos permite a nosotros llevar el control y seguimiento. También estamos en la elaboración del reglamento, todavía no lo hemos terminado, pero lo estamos elaborando, porque estamos pensando en una comisión que sea arbitral cuando haya un no acuerdo entre las partes.

Este es un instrumento importante para que nosotros podamos, posteriormente, desarrollar lo que es la carrera administrativa en la Institución, pues esta carrera no se puede desarrollar si no contamos con los instrumentos que nos permitan favorecer este proceso.

Este es un proceso, en el cual hacemos énfasis en la capacitación donde estaría vinculada a los procesos de concursos en las plazas; es decir, a ese tipo de cosas. Para poderlo consolidar sí habría que tener la plaza del profesional que se va a encargar, tener un sistema automatizado y un colaborador, porque es un trabajo bastante grande, pero creemos que sí se puede desarrollar y como lo hemos venido haciendo, ha tenido frutos importantes.

Finalmente, si tienen alguna duda o pregunta con muchísimo gusto estaríamos en la disposición de responder.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ las felicita por tan excelente trabajo y agrega que la evaluación del desempeño es algo indispensable en cualquier institución y tipo de trabajo.

Refiere un par de observaciones técnicas, pues no puede dejar de hacer, dada su formación de matemático, el análisis de los datos y de cuestionarios, pues llevó varios cursos relacionados con ese tema en Francia. Resulta que en un cuestionario nunca es conveniente preguntar en negativo, porque cuando se pregunta en negativo y sobre todo en el español, es sumamente confuso; todavía en francés es más claro y se puede decir sí o oui, pero en español es muy confuso; por ejemplo, señala que vienen tres preguntas en negativo en este cuestionario: *muestra dificultad en la precisión y la nitidez de la ejecución de las metas*; entonces la persona, si se pone una calificación de 100, se podría preguntar qué está diciendo, que sí tiene muchas dificultades o que no las tiene. Esas preguntas típicas, estadísticamente, después quedan en el promedio, porque unos no saben para qué lado van. La otra pregunta es: *presenta errores frecuentes*; y otra más que dice: *presenta dificultad para planificar*, etc. Por ejemplo, la pregunta: *muestra dificultad en la precisión y nitidez y ejecución de las metas*, sería más adecuado decir: "tiene precisión y nitidez en la ejecución de metas", y si se califica con un 100 es que sí tiene y si se pone un 0 es que no tiene y queda totalmente claro. Reitera que sería bueno arreglar estas que encontró en forma negativa.

Otra observación técnica importante es que cuando se ponen las opciones que tiene el evaluador, está lo que se llama en estadística "sesgaba a la derecha" y eso también causa un error después en los datos, porque tiene tres opciones que están del lado positivo; excepcional, sobresaliente, satisfactorio; una en el centro que es aceptable y solo una en el lado negativo que es insuficiente. No va a decir la palabra que dijo la otra vez, porque la gente y sobre todo los ticos tienden a ser solo positivos con eso, porque dan solo una opción negativa y muy probablemente no se va a escoger. Es mejor dos positivas, una en el centro y dos negativas para darle completamente equilibrio y si no sale el resultado, es gloriamente sesgado a la derecha.

Reitera la felicitación y ofrece su ayuda con el tema de análisis de datos, pues tiene muchas técnicas para analizar esos cuestionarios.

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS dice que se une a la felicitación, porque realmente es muy interesante descubrir cómo van tomando más forma. Señala una

observación de forma que podría ayudar al contenido y es que tal y como está diseñado el formulario, en términos de las diversas partes que tiene, hay incongruencias, porque la primera parte sí tiene un nombre concreto que es "datos personales", pero en los otros se habla de primera, segunda y tercera parte; esa primera parte, por ejemplo, se refiere a aspectos que podrían ser de política u objetivos; es decir, se debe tratar de dar una denominación que sea coherente, porque se hizo una denominación –lo va a decir en términos estadísticos– nominal para la primera parte (datos personales) y ordinal para el resto de las partes (primera, segunda, tercera).

Explica que no comparte una expresión que se dijo de que para ser más objetivo lo subjetivo; todo lo contrario, se espera que haya la mayor subjetividad, porque, en realidad, este instrumento lo que recoge es la intersubjetividad de la población universitaria que trabaja en el campo administrativo y una de las expositoras lo decía de cómo se visualizan las políticas, cómo ellos se sienten ya parte de las políticas. Esto es lo que se está esperando desde hace mucho tiempo para que se dé con toda la comunidad universitaria, por lo que esta intersubjetividad sí es importante cualificarla, pero el asunto es cómo procesarla.

Dichosamente, no se puede cuantificar lo cualitativo –por ahí va el mensaje– y como no se puede ni se debe cuantificar lo cualitativo, ya hay *software* para manejar datos cualitativos, como es el atlasTi (www.atlasti.com), el cual ya se ha empezado a utilizar en la comunidad universitaria; por ejemplo, los primeros cursos abiertos sobre dicho *software* los impartió el Programa de Investigación en Políticas de Salud –que él coordina– junto con el Instituto de Investigaciones Psicológicas. Hay personas con mucha capacidad en la UCR que pueden trabajar esos datos y que ayudan a manejar rica información cualitativa en términos de acciones por tomar. A él le gustaría que un estudiante hiciera una investigación cualitativa invisibilizando al informante, pero retomando esos datos de acciones por tomar que desde la perspectiva de la población administrativa pueden ser importantes para, inclusive, fortalecer las políticas institucionales.

Expresa que realmente se alegra de esta situación, pensando en términos de lo que la Universidad de Costa Rica, también, puede aportar al país. Cree que hay un nuevo abordaje, muy diferente a las evaluaciones tradicionales de los servicios civiles y, a lo mejor, están frente a un aporte de una nueva tecnología o modelo de evaluación que podría tener resultados importantes no solamente en la administración universitaria, sino en la administración pública en general. Eso es a lo que se aspira y espera que se pueda seguir con la experiencia, pues él apoyaría este tipo de iniciativas en todo lo que esté a su alcance.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL manifiesta que no puede expresar el mismo entusiasmo de los compañeros y las compañeras, y como representante del sector administrativo, desde el enfoque conceptual hasta el metodológico, no lo comparte, pues será parte del proceso de discusión. Para empezar, ese descasamiento que hay en estas nuevas corrientes de pensamiento en materia de administración de recurso humano, colaborador–talento humano–colaborador, como que desarraiga de la realidad social en que vive el país y la Institución.

Indica que había un periodista en esta Universidad que se pensionó recientemente y que para distinguir el periodismo general que se hacía en el país, decía algo que era muy ilustrativo y tenía mucho contenido: *aquí no hacíamos periodismo corrongo, el periodismo que aquí se hacía es un periodismo crítico, contestatario y con los pies muy en la tierra.*

Cuenta que él ha participado en algunos talleres y seminarios en donde se ha expuesto este modelo, pero se ha expuesto aplicado como modelo que se viene experimentando en las trasnacionales, en el sector empresarial, que está dentro del marco de la flexibilización laboral y la regulación muy adecuada a la nueva estructura de clases que ya se empezó a probar en esta Universidad y a otra serie de parámetros que hay ahí; hay una discusión de fondo, conceptual, metodológica y política, a la postre. Lo que sí observa es que dentro del proceso de elaboración de digitación en las instituciones, a modo de tener referencia y comparaciones, no se consultó al Sindicato y no hay ni una sola referencia a la Convención Colectiva de esta Universidad, que es ley entre las partes y para un modelo de estos hay que tenerla en cuenta, porque la realidad institucional no es una realidad corronga, sino conflictiva también.

En algún momento, se menciona el manejo del conflicto, pero todo parece que, cómo se va a medir en metas y no por competencias, evidentemente, esa realidad histórico-institucional desaparece, y advierte si no, más bien, en ese esfuerzo se está dejando –si se quiere– hasta indefensa a la Institución ante este tipo de realidades. No le entra en su cabeza un modelo –se disculpa por la expresión– tan romántico de que el 63% de la población es interina e inestable laboralmente en esta Institución. No encuentra por dónde habrá motivación; es decir, si no se cuenta con un enfoque integral y social del manejo del recurso humano, de su conflictividad, cree que se está, más bien, en ciertos casos pecando de ingenuidad, porque parte de su pregunta es eso, se hacen las evaluaciones del desempeño y a partir de los resultados, inclusive, dentro de la sugerencia que hacía el Dr. Oldemar Rodríguez, de las opciones que hay, qué pasa con los resultados negativos, se cuestiona si no es un sistema sancionatorio.

Cuenta que en su época sindical –y a más de uno le consta– inculcaba, entre los trabajadores y las trabajadoras, que el trabajador mediocre no merecía ser defendido, que el trabajador que abusa y que es un indisciplinado laboralmente, tampoco merece ser defendido. Cuando se hacen asambleas del Sindicato, se daba cuenta que de una buena parte de los trabajadores estaban en el *Fitos*, aprovechando el tiempo sindical. Después los llevaban a la Junta de Relaciones Laborales y más de un conflicto se le presentó con su propios compañeros y compañeras de trabajo, porque ese tipo de tolerancia no está ni inspirada en la Convención Colectiva ni debe ser tampoco una práctica institucional, laboral ni sindical.

Termina estas inquietudes, porque estima que podría haber un debate, pues la Convención Colectiva dicta que se establezca un sistema de carrera administrativa, y las evaluaciones del desempeño tienen que ser consultadas al Sindicato en una comisión bipartita, pero este sistema habla de todo menos de esa consulta y del criterio del Sindicato. Quiere saber si eso viene tamizado por el Sindicato, evaluado con ellos, y si el Sindicato le da el aval a este modelo, o cómo es que se piensa procesar esa información, porque, excepto que se haga de este instrumento uno obsoleto e inaplicable y se desplace, siente que sigue siendo un instrumento no solo válido para atender la conflictividad propia e intrínseca a la práctica laboral, sino que también le parece que es un instrumento (con todo y todo algunos de sus críticos liberales y neoliberales que critican al sindicalismo creen que ya son obsoletos, porque son instrumentos superados históricamente) que sigue siendo el idóneo y el susceptible para *eficientizar* y darle dignidad al trabajo que se realiza en la Universidad, su motivación, etc.

Duda si al final, efectivamente, el modelo que se está planteando es a la postre simplemente de un modelo de control de resultados. Ante resultados negativos, colectivos

e individuales, cuáles serían los elementos de sanción, o excepto que haya tolerancia y que se estén dando resultados negativos, y negativos individuales, y no se haga nada para corregir o el modelo no contempla eso.

Desde ese punto de vista, vuelve a hacer la excitativa de que no se cometa el error que se cometió en los años 2006 y 2007 en este Consejo Universitario, de aprobar clasificaciones y estudios de puestos sin haberse procesado debidamente con los sectores titulares indirectamente afectados, que son los trabajadores y las trabajadoras, mediante su organización sindical. Otra cosa es si los que están actualmente o estuvieron antes o no son mejores o peores, pero considera que como método se debe tener presente que la Convención Colectiva es ley entre las partes y que, para este tipo de asunto, si no se hace referencia a ella se está incurriendo en una violación a la Convención Colectiva de esta Universidad.

LA M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL informa que existe la Comisión de Carrera Administrativa y el Lic. Héctor Monestel fue miembro de ella junto con el señor Trino; además que el documento base del modelo fue entregado, en esa oportunidad a la Comisión, a lo que el Lic. Monestel expresó en esa ocasión que no le parecía. No recuerda si había convenio con la Universidad para que se buscara en la parte legal, porque convenio podía tener un significado específico, pero reitera que sí se entregó en ese momento; sin embargo, no han recibido ninguna observación sobre el tema de parte de los compañeros a quien se les entregó. El modelo en sí estaba en ese documento y desconoce si en algún momento lo revisaron, pues no han tenido ninguna retroalimentación, pero lo que es el modelo base donde se describe el formulario, y no recuerda si el primer borrador del reglamento, se entregó a esa Comisión, donde están representados los miembros del Sindicato y de la Administración.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que él hizo parte inicial de esa comisión, después de muchos años, donde insistió –inclusive no pensaba que iba a llegar a este Consejo Universitario en ese momento–, que esta comisión que establece la Convención Colectiva en su artículo 14 (que tiene que tamizar todos estos programas como reclutamiento y selección, calificación y valoración de puestos, capacitación de los ejes laborales, promoción interna, evaluación del desempeño, retiro planificado, salud ocupacional, otros programas afines), se instalara; efectivamente, a él le asignó la asamblea del Sindicato para ser parte de esta comisión en su etapa muy inicial. Obviamente, cuando el se integra a este Consejo Universitario, le pareció que lo más procedente era que dejara esa comisión y quedó ahí. Era una comisión que estaba recién asentándose.

Dice que en sus manos tiene una nota dirigida al M.Sc. Héctor González, de fecha 16 de febrero, con copia al Consejo Universitario y por eso le llegó a él, suscrita por el Secretario General adjunto del Sindeu, en donde dice que no conocen ni por supuesto que avalan ninguna propuesta de gestión o de evaluación del desempeño que se esté presentando al Consejo Universitario y que no ha sido vista en esa Comisión.

Aclara que una cosa es que se toque el tema y otra es que esto que se está haciendo hoy aquí se plantee, se desarrolle, se discuta y se dialogue en esa instancia, y lo deseable sería venir al Consejo aunque sea con criterios disímiles, para que haya una propuesta de administración del recurso humano consensuada con el Sindicato, en un marco de respeto a la Convención Colectiva. Por eso, le parece pertinente que se haga esta observación, precisamente para evitar conflictos, porque, desde ese punto de vista,

no se ha atendido o, por lo menos, el Consejo Universitario, en su momento, debería dar la anuencia al Sindicato para que exponga su punto de vista con respecto a esto, ya que no se está tomando en cuenta en esta oportunidad.

EL ING. FERNANDO SILESKY considera que al escuchar la intervención del Lic. Héctor Monestel, hay dos aspectos en esta situación totalmente diferentes; uno es la conveniencia o no de una gestión en el desempeño, que en este caso es un mandato del Consejo Universitario como tal; el otro punto es el acuerdo o posible desacuerdo de la existencia o no de la gestión del desempeño. En este caso, fue la Oficina de Recursos Humanos la invitada, con base en una decisión del Consejo, para presentar el avance de ese trabajo y lo que está planteando el Lic. Monestel se puede analizar posteriormente, desde el punto de vista de fondo, y si están o no de acuerdo.

Hace una referencia a la presentación, e indica que es un hecho que la labor de tratar de hacer objetiva la subjetividad de una labor del trabajador es sumamente dura. En este caso, de lo que se trata en cada una de las actividades que están señaladas en el documento como la calidad, cantidad, planificación del trabajo, ese conocimiento y recurso se deben tratar de poner en forma numérica, de acuerdo con cada uno de los ítems, sumar y, con base en eso tener una nota.

Tiene una duda en este caso, porque todos los puntos que están puestos ahí son de análisis de la objetividad y de la labor; sin embargo, muchas veces es tan rica la objetividad como la subjetividad. Lo plantea desde el punto de vista del comportamiento psicológico y social de las personas, y del comportamiento social dentro de su núcleo más cercano del trabajo. Aquí, lo que se está planteando es esa relación directa entre la jefatura y el colaborador. Es la única que ve en ambos sentidos, pero no se plantea el triángulo del grupo con el jefe y con el colaborador; considera que se debe rescatar en este caso que no está planteado en esa propuesta.

EL M.Sc. HÉCTOR GONZÁLEZ comenta que es importante situar en el contexto cómo esto se desarrolló y por qué se responde a ese mandato del Consejo Universitario. Recuerda que inicialmente para los funcionarios administrativos existía un formulario de evaluación, que se hacía anualmente; dicha evaluación, poco a poco, se fue transformando en una especie de ritual y como no generaba ninguna información pertinente para el desarrollo de los funcionarios ni ninguna otra (aunque generaba alguna, pero no, que fuera adecuada para orientar las gestiones institucionales en el logro de los objetivos), se tomó la decisión de dejar de evaluar el desempeño. Esta fue una decisión que se tomó desde hace mucho tiempo.

Explica que los contextos se han modificado, en el sentido de que la Universidad siempre ha tenido una tradición de rendición de cuentas y esta ha pasado por diferentes procesos y fases. No quiere decir que la Universidad como Institución no ha rendido cuentas, porque sí lo ha hecho; sin embargo, hay ciertos tipos de procesos que ayudan a generar espacios en donde se puede orientar mejor las acciones para que se puedan hacer de la mejor manera.

Cuenta que en su vida universitaria, cuando ingresó a estudiar en esta Universidad y después de su primer año, tuvo la suerte de empezar a trabajar en la Universidad, en la Oficina de Administración Financiera. En ese momento, había un proceso de colaboración como los que hay institucionales, una redefinición de lo que era el ordenamiento de la gestión financiera en la Universidad, la Contraloría –lo que era la antigua Tesorería y

Contabilidad—. Recuerda que él había empezado a trabajar ahí, porque tenía una ventaja competitiva, que era saber escribir a máquina.

Él era estudiante y siempre tuvo claro ese espacio y lo que le interesaba en el desarrollo de la carrera. Ahí hubo un proceso de evaluación, redefinición, medición de tareas y de perfiles; fue un proceso que se realizó y generó algunas protestas y convenciones. Recuerda que, fundamentalmente, lo que más le impactó es que fue hecho con asesorías de profesores canadienses de diferentes universidades, y ahí fue donde se definió la contabilidad volativa y los fondos restringidos, pero el punto que viene al caso es que a él le hicieron una entrevista sobre cuál era su trabajo más importante; era pasar asientos de diario a máquina. Había un contador que hacía un asiento de diario en registro y otra señora que necesitaba introducirlo en la máquina mecanizada-computarizada; y él era el intermedio para que se pudieran leer las letras.

La primera pregunta que le hicieron fue en qué contribuía ese trabajo. En el fondo, cree que lo que los bancos habían aprendido era que la estandarización de las formas de escribir hacían que fuera más rápido escribir a mano que escribir a máquina. De hecho, en las ventanillas de los bancos, los formularios se llenan a mano y no a máquina, porque es mucho más rápido, fácil y ya están precodificados y codificados, en aras de eso.

Todo esto, nunca lo había pensado como funcionario y de ahí en adelante le permitió, en primer lugar, sentirse totalmente disponible, en el sentido de que se puede suprimir de sus acciones y que, en realidad, no contribuye; segundo, esto se constituye no tanto en un motivador, pero sí en un dotador de sentido para la vida que se vive. Esto es fundamental y lo tiene muy claro; es decir, él no puede pensar que haya un espacio, como el espacio de las formas organizadas de trabajo existentes en el mundo moderno, en donde él no vaya a suprimirse de eso, porque estaría suprimiendo a las personas de la primera capacidad fundamental de identificarse, situarse y poder plantearse una posición ante lo que quiera.

Esto, lo obtuvo de ese proceso, porque ni los procesos de inducción ni el de la actividad que realizaba ni la firma ni que él cumplía y (además de que él cumplía, las personas lo volvían a ver con envidia, porque cuando le sobraba tiempo sacaba el libro para estudiar) lo hicieron sentirse parte de ese proceso.

Cree que hay una dimensión clave en esa forma, que es de reorganización del trabajo de ese mundo contemporáneo. Además, lo dice en una división muy sencilla, se pasa normalmente, de acuerdo con la Ley, ocho horas diarias en el trabajo; si se ponen ocho horas para dormir, solo quedan otras ocho horas para estudiar y relacionarse con la familia; es decir, el trabajo es un espacio fundamental que tiene que tener sentido y dotar de sentido a los que participan en él. Con esto, se quiere referir a ese hecho para decir que el proceso no se busca en términos de que sea un proceso “corrongo” ni de borrar la conflictividad. Esto se lo manifiesta al Lic. Héctor Monestel, porque al igual que el Lic. Monestel, ha sido estudioso de las organizaciones por mucho tiempo y sabe que hay mucha literatura al respecto, y después decir que se señala una dialéctica de oposición en donde lo que se le dice es que se busca manipularla y que el otro busca sacar partido o darle la vuelta; es decir, el mismo análisis que hace para la dialéctica de los que controlan las organizaciones, lo puede hacer para la dialéctica de los que participan en las organizaciones, porque forman los dos.

Acepta que es cierto que muchas de algunas teorías que se han utilizado en la Administración, de alguna manera, lo que han buscado es dosificar ciertos mecanismos, pero el hecho de descartar algunas posibilidades, porque se está en una dialéctica que genera eso en un tipo de organización que es la que se ha consolidado, no deja ver otras cosas que son importantes y que pasan por ese proceso de construcción; es decir, el haber expresado él todo lo que han dicho los psicólogos sobre la teoría de las relaciones humanas y decir que la teoría de las relaciones humanas no sirve, él (M.Sc. Héctor González) por lo menos sabe, y lo dice con conocimiento de causa, que muchas empresas tienen sodas por eso y que las sodas significan una subvención indirecta y un acceso a la comida de muchas personas que si no tuvieran eso, no tendrían esas sodas.

Apunta que sí es cierto que hay una dimensión teórica que establece una posición, dependiendo de la que se asuma, y esa dimensión teórica genera esos espacios de conflicto, pero es necesario buscar herramientas en eso, que consume una tercera parte de la actividad de la población en el mundo para atender y sacar provecho de esto. Es aquí, donde señala –no porque se le esté dando una visión– que por lo menos se traduzca en una visión de tratar de sacar el provecho para que las personas pueden dotar de sentido su función y crecer. Eso no significa tampoco que se va a negar lo que no se cumple. Lo que se está tratando de hacer es en un sentido positivo para que la persona pueda realizarlo, porque muchas veces hay procesos donde más bien la aplicación de sanciones pasa por una serie de ritos domados, en procesos muy codificados, que en realidad evacuan de todo sentido de desempeño en el trabajo, de pertinencia etc., y que obedecen a esto.

Piensa que este es el centro de la reflexión, porque, en primer lugar, no estarían dispuestos a utilizarlo como un instrumento para obviarlo ni para negar la existencia de ese conflicto. Pero sí se estaría tratando de promover un espacio que permita que las mismas personas puedan saber por qué sí o por qué no y qué es lo que están haciendo en su trabajo. Cuando a él le dijeron que el trabajo, que estaba haciendo no servía para nada en una sociedad en donde se valora el trabajo porque el 80% de la población es económicamente activa –estoy suponiendo que el otro 20% posee los medios–, se dedica a eso, es terrible lo que se está diciendo tácitamente. Siempre lo ha señalado y discutido que no hay cosa más horrible en la Administración Pública que pagarle a un funcionario para que no haga nada, porque lo que se le está diciendo es que él no es valorado en esa forma de organización social, porque –reitera– se le está pagando para que no haga nada.

En segundo lugar, indica que ese es un plan piloto y por eso es que quiere, también, ubicarlo en el contexto; es decir, hay un espacio donde no se dice nada, donde no se sabe nada, porque no se evalúa. Hay procesos generales, los que han entrado en los procesos de acreditación y hay procesos generales de rendición de cuentas que tiene la Universidad, que son automáticos. Cada año, él se maravilla de una proeza y destreza administrativa que permite que 30.000 personas concurren a realizar el examen de admisión; esto se produce todos los años en forma sistemática, como un reloj, y no se hace por generación espontánea, pues requiere de todo un proceso que lo acompaña, se coordina e intercambia. Puntualiza que es parte del punto, en el sentido de que en la Universidad se dejó, en el caso de los funcionarios administrativos, esa retroalimentación. Se sabe que se hace bien, pero no se sabe cuándo se puede mejorar y en qué aspectos. Este es el foco que se le estaba dando y reitera que es un plan piloto, porque tiene una primera parte.

En tercer lugar, la Universidad utiliza una estrategia que responde a instancias que han pasado por procesos de acreditación o que están en la reacreditación, y están interesados y quieren desarrollar espacios para eso. Personalmente, no le interesa por lo de la acreditación, pero sí le interesa por el reconocimiento de la efectividad en la orientación de las acciones.

Comparte una segunda anécdota, la Universidad de Costa Rica le dio la oportunidad de participar en un proyecto, que era un convenio con las universidades canadienses, para el desarrollo de un posgrado en cooperativas. Se administraron 750.000 dólares y la forma de administrarlo era sobre la base de cinco proyectos, con una gestión anual, con un plan anual, una revisión de medio período y una gestión al final. Esto era muy sencillo, porque la rendición de cuentas se hacía sobre esa base y la forma de contratación, definición de trabajos y modificación de las personas era muy sencilla, pues permitía que las personas tuvieran claro que había que tener 15 becarios de la región de Centroamérica y utilizar todas las estrategias posibles para poderlo hacer. Se hacía de esa manera, se contactaba, etc., y las personas sabían claramente, cuando le preguntaban, qué era lo que tenía que hacer.

Señala que hay otro espacio, que es el alinear esto hacia los logros, objetivos o hacia las orientaciones generales que tiene la Universidad. Esto, también, le parece que es provechoso.

El segundo elemento que el Lic. Héctor Monestel comentaba, lo señaló la M.Sc. Margarita Esquivel, que es la parte de la comisión, pero él insiste en que se elevó a la comisión. Seguramente, se van a dar los procesos de discusión en la comisión, en los ámbitos que se tengan que dar. Este es un proceso, y se está viendo la primera parte, que son las acciones de las personas. Hay otra segunda parte que ellos están desarrollando, son planes pilotos que tienen que ver con las competencias. Lo que decía el Ing. Fernando Silesky –fue lo primero que él preguntó cuando estuvieron discutiendo este tema–, la idea es que esto sea un trabajo de valoración colectiva; es decir, que no solo sea del jefe ni del colaborador, sino que también existan las de grupo.

Entonces, explica qué se busca, qué es lo que se ha querido en términos de estrategia y, a partir de ahí, generar una propuesta de reglamentación. Lo que se ha buscado es que se valore y se construya en función de las necesidades que tienen ciertas unidades en la Universidad y de otras que podrían tener, porque se invita y la gente que quiere participar es la que se viene, y se trata de validar en el sentido de ver qué es lo que puede servir, cómo no puede servir, hasta qué punto eso se resuelve o no.

Dice que hay algunas formas en que procede el ser humano, en cierto tipo de procesos, en donde se pueden resolver diferencias o conflictos específicos, atendiendo a los intereses y las instancias que participan en el asunto. Hay otros tipos de conflicto que se ven a otras escalas y requieren otra participación de orden institucional, pero cree que eso lo que hace es generar esos peldaños para lograr algo que la compañera señalaba. Hay dos cosas que le parecen importantes, si no hay evaluación, cualquier persona le puede decir que lo hace bien o que lo hace mal, y si no le interesa valorarlo, no se hace; pero si entra en esto genera un espacio de asertividad y de comunicación que permite resolver algunos problemas, antes de hacer que estos problemas se vuelvan más grandes, cuando no deberían ser de esa forma. Esto también permite delimitar aquellos problemas que, por su orden e impacto, son de dimensiones más institucionales, para lo cual existe la estructura que corresponde. Indica que está ahí y lamentablemente no ha

visto todavía la nota, pero hay certeza de que se realizará y se hará sobre la base de la Comisión.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL manifiesta que él no se opone a las evaluaciones del desempeño; al contrario, asegura que la práctica cotidiana le ha enseñado –independientemente si se aprende o no– que muchas veces las evaluaciones del desempeño que no se hacen en esta Institución, a pesar de que la Convención Colectiva exige que se hagan, es un instrumento no solamente para *eficientizar* la gestión administrativa, sino, también, para defensa del propio trabajador o trabajadora, porque si un trabajador es evaluado positivamente, los abusos y los atropellos que cometen las jefaturas, a diestra y siniestra, más bien quedan moralmente, para no decir legalmente, descalificados; es decir, las evaluaciones del desempeño están, inclusive, previstas en la misma Convención Colectiva y más bien es una lástima que no se llevan a cabo en esta Casa de Enseñanza.

En segundo lugar, señala que la enajenación del trabajo no es un fenómeno que se está tratando de resolver ahora y ya se viene tratando desde *Greger* para acá, en todo el mundo; entiende el fenómeno de la enajenación, de la desmotivación etc. Sería efectivamente, y están en las políticas institucionales, la identidad universitaria, porque hay una identidad del universitario, en general, del estudiante, del trabajador, académico, etc., como una Institución que ha sido pilar y es de las pocas que quedan con prestigio en este país, una identidad general, porque hasta en el equipo de fútbol se identifican las personas, a pesar de que vamos mal en este campeonato. Hay una identificación institucional general de orgullo por la pertinencia y el rol que ha jugado la Universidad en la movilidad y crítica social, pero si esa motivación no se traduce en la cotidianidad, al día cotidiano, espera que el discurso llegue para que les den representación en las instancias de toma de decisiones. Él va a plantear que se dé representación al sector administrativo en las instancias de toma de decisiones de esta Institución, porque llegaría mucho a combatir la enajenación del trabajo, la estabilidad laboral para resolver el problema del interinazgo, evitar los abusos de ciertas jefaturas que, inclusive, le cuestan millones a la Universidad en procesos judiciales, pues son cosas que le parece que hay que tener en cuenta.

Finalmente, pregunta quién evalúa a los jefes, porque se está evaluando a todo el mundo, pero a los jefes y a las autoridades no se hace; es decir, hay un asunto que se tiene, efectivamente, que tomar en cuenta, especialmente en una Institución como la Universidad de Costa Rica.

No recuerda si lo ha dicho en el seno del Consejo o no, pero cuando ve al mundo contemporáneo y ve la crisis económica pavorosa, se ve el hambre, la miseria, etc., él se pregunta: ¿y los sabios?, ¿y los economistas?, ¿y los psicólogos?; es decir, las disciplinas sociales están en crisis, incapaces de darles respuesta a los problemas más latentes que existen hoy en la humanidad en general; –la destrucción del ambiente, etc.– y esto vale también para las relaciones del trabajo, excepto que le digan que ya el conflicto trabajo-capital desapareció y que si el derecho laboral deja de ser una opción no solamente académica, sino una opción de construcción del individuo como trabajador, o trabajadora en una Institución como la Universidad, porque ahí es donde efectivamente hay confusión con este tipo de propuestas.

Indica que él va a informar al Sindicato de esta exposición, pero sugiere que se guarde el debido proceso que está establecido en la Convención Colectiva para el

conocimiento de los asuntos y no se diga lo que tenga que, posteriormente, si es que tiene que resolver algo este Consejo.

***** A las trece horas y veintidós minutos, la M.Sc. Mariana Chaves y la Dra. Yamileth González se retiran de la sala de sesiones. *****

LA SRA. OLGA MÉNDEZ opina que le parece muy injusto para la gente que participó en el proceso que no se clarifique algo. Ella llevó el proceso durante todo el año y hay algo que se tiene que rescatar y es que todas las personas que participaron, se sintieron importantes en el proceso. Personalmente, sería como faltarles a ellos en este proceso que se involucraron y no decirlo en este Consejo. Las jefaturas y los colaboradores de todos los niveles (cuando se refiere a todos los niveles se refiere también a las personas que hacían la limpieza), se sintieron importantes en el proceso. Lo valioso es que ellos consideraron que su trabajo valía la pena y si la persona siente que su trabajo vale la pena, esto los motiva. No lo dice por efecto de cumplir con un proceso, porque, igual, si el proceso no hubiera dado este resultado, también lo hubiera comentado; pero para ser fiel a lo que ellos vivieron, tiene que plantearlo en este Consejo. Las personas estuvieron contentas en el proceso y se sintieron personas importantes, elevándose la motivación de cada uno en esa línea.

Por otro lado, indica que cuando ellos se sientan conjuntamente con el colaborador o la colaboradora –dice este término por una formación de su carrera profesional– y les da esos espacios de reflexión, está probado científicamente que cuando a las personas se les permite reflexionar sobre lo que hacen, esa reflexión nutre su desarrollo y desempeño. Esto, también, se dio como un proceso importante de reflexión, donde el colaborador y la colaboradora, se interesaron en ampliar esa meta, que la habían hecho de esa forma para ampliarla más. Esto es producto de motivación y no había obligación, porque fue claro que el proceso era de validación y no un instrumento que tenía que aplicarse, porque venía de un mandato, sino, más bien, se les permitió a ellos que informaran cómo consideraban el instrumento en cuanto a proceso y contenido.

Rescata esto, porque lo considera muy valioso; no es algo romántico, es un hecho que se dio, y, como tal, lo defiende.

***** A las trece horas y veintiocho minutos, el Sr. Paolo Nigro se retira de la sala de sesiones. *****

LA M.L. IVONNE ROBLES agradece la participación del M.Sc. Héctor González, la M.Sc. Margarita Esquivel, el Lic. Carlos Castro y la Sra. Olga Marta Méndez, por este informe del avance del proyecto que han presentado. Reconoce el valioso esfuerzo que la Oficina de Recursos Humanos ha realizado durante esta primera etapa, pues hay claridad que este es un proceso. Rescata como muy importante que ellos han acentuado el tema de la comunicación y precisamente este diálogo que ha sucedido hoy es resultado de una comunicación. Reitera el agradecimiento de hasta donde han llegado en este momento y lo que han presentado para las dos próximas etapas en los siguientes años.

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

M.L. Ivonne Robles Mohs
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.

Fe de erratas:

En el acta de la sesión 5323, en la página 63, por un error material se consignó: “Por lo tanto, el Consejo Universitario acuerda ampliar el tiempo de la sesión hasta concluir con las solicitudes de apoyo financiero y modificar el orden del día para conocer, a continuación, dichas solicitudes.”

Léase: “Por lo tanto, el Consejo Universitario acuerda ampliar el tiempo de la sesión hasta concluir con el análisis del caso en discusión.”.