

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5649

CELEBRADA EL MARTES 7 DE AGOSTO DE 2012
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5665 DEL JUEVES 20 DE SETIEMBRE DE 2012



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. INFORMES DE RECTORÍA.	3
2. INFORMES DE DIRECCIÓN Y DE MIEMBROS	12
3. GASTOS DE VIAJE. Ratificación de solicitudes.	20
4. ESTATUTO ORGÁNICO. Dictamen CEO-DIC-12-001. Inclusión de los incisos Universidad) y v) en el artículo 30 del <i>Estatuto Orgánico</i> . Segunda consulta	21
5. PROYECTOS DE LEY. Recomendaciones y procedimiento a seguir.	26
6. AGENDA. Modificación.....	43
7. VISITA. Mag. Carlos Castro, Jefe de Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos.	44

Acta de la sesión **N.º 5649, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes siete de agosto de dos mil doce.

El Dr. José Ángel Vargas Vargas, director, Sedes Regionales; Dr. Henning Jensen Pennington, rector; Dr. Ángel Ocampo Álvarez, Área de Artes y Letras; Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, Área de Ciencias Básicas; Ing. Ismael Mazón González, Área de Ingeniería; M.Sc. María del Rocío Rodríguez Villalobos, Área de Salud; Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández, Área de Ciencias de Agroalimentarias; Alberto Cortés Ramos, Área de Ciencias Sociales; Srta. Rebeca Sura y Srta. Ingrid Molina, Sector Estudiantil, y Dr. Rafael González Ballar, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión inicia a las ocho y treinta y ocho minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Srta. Rebeca Sura, Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y el Dr. José A. Vargas.

Ausente con excusa, el Lic. Héctor Monestel.

El Dr. José Ángel Vargas, director del Consejo Universitario, da lectura a la siguiente agenda:

1. Informes de la Rectoría.
2. Informes de la dirección y de miembros.
3. Ratificación de solicitudes de apoyo financiero.
4. Se continúa con el análisis de la Segunda Consulta. Instruir a la Comisión de Estatuto Orgánico para que incluya entre las funciones del Consejo Universitario, de manera explícita, la competencia institucional de pronunciarse sobre las materias que señala el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.
5. Análisis preliminar de los proyectos de ley.
6. Analizar el establecimiento de ciclos cuatrimestrales para los programas de posgrado.
7. Modificación del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual, de acuerdo con la última reforma de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
8. Visita del magíster Carlos Castro Solano, Jefe de la Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos quien se referirá al "Informe de gestión del desempeño para el personal administrativo de la Universidad de Costa Rica", de conformidad con el acuerdo de la sesión N.º 5099, artículo 9, punto 2.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS pregunta si alguien tiene alguna observación a la agenda.

La M.Sc. MARIA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ propone que en la presentación del Lic. Carlos Castro, jefe de Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos, asista el señor Carlos Arrieta, director de la Oficina de Recursos Humanos, para observar cómo ese proceso evaluador del desempeño está siendo incorporado en

los planes de trabajo de la Oficina, porque es un proceso de muy larga data.

Comenta que estuvo revisando los antecedentes que vienen desde el 2003, y ha habido varias etapas; por ejemplo, una etapa de validación, en la que están. Considera que están en un momento de tomar decisiones, y no sabe si es inoportuno invitar al señor Carlos Arrieta a la presentación.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS afirma que sí es oportuno que se invite al director de la Oficina de Recursos Humanos; va a consultar si puede venir a la sesión. Comenta que el grupo que viene son tres personas, los que han trabajado con el modelo de gestión, pero van a ir de inmediato a realizar la solicitud.

****A las ocho horas y cuarenta y un minutos, entra el Dr. Rafael González. ****

ARTÍCULO 1

Informes de Rectoría

El señor rector, Dr. Henning Jensen Pennington, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Premio “Rodrigo Facio”

EL DR. HENNING JENSEN da los buenos días; informa que hace entrega al director del Consejo Universitario el dictamen con el resultado de la votación para el otorgamiento del Premio “Rodrigo Facio”, premio que será conferido a la persona que ha resultado ganadora, el Dr. Guido Miranda, y será conferido en la sesión solemne del 27 de agosto.

Señala que el Dr. Guido Miranda es una persona destacada en la historia de la Salud Pública costarricense y ha jugado un papel importante en el aseguramiento de los derechos respectivos a la salud.

Considera que con ese reconocimiento, la Universidad de Costa Rica reafirma los valores que ella misma cultiva; valores atinentes a la justicia social, al derecho a la educación, al derecho a la salud. De manera que a la vez que se honra al Dr. Guido Miranda, la Universidad de Costa Rica, también, honra sus propios principios.

Por lo tanto, hace entrega al Dr. José Ángel Vargas del dictamen y, a la vez, manifiesta su complacencia y alegría porque ese premio haya recaído en el señor Miranda.

b) FEES

EL DR. HENNING JENSEN informa sobre el acuerdo tomado del Fondo Especial de la Educación Superior (FEES). Comenta que durante la época de receso del Consejo Universitario, informó ampliamente a la comunidad universitaria sobre el proceso de negociación y los acuerdos parciales, en ese momento, obtenidos.

Señala que a la primera persona a quien informó, fue al señor director del Consejo, en la primera mitad del mes de julio; luego, convocó a Consejo de Rectoría Ampliado; se

reunió, también, con el SINDEU y luego con la Federación de Estudiantes, y un día después, con las asociaciones estudiantiles; de manera que ha habido un amplio proceso de información.

Comenta que lo que tenían era un acuerdo que fijaba el FEES en el 1,28% del PIB, pero la negociación no terminó allí sino que continuaron y finalizaron la semana anterior. No hubo una variación significativa en cuanto al porcentaje del 1,28%.

Recuerda que han tenido hasta el momento el 1,24%; lo que sí tenían que negociar y discutir era el monto al cual correspondía ese 1,28%. En la sesión de la semana anterior, hubo una variación, y es que acordaron que fuera el 1,282%, dos milésimas más, que en esos temas se traducen en cantidades importantes de dinero.

Señala que finalmente acordaron que el FEES del 2013 sería de 317.000 millones de colones; tomando un 4% de inflación, que como se sabe puede ser recalificado, eso corresponde a un 12,98% de crecimiento con respecto al año 2012. En términos monetarios, eso implica, como lo dice el periódico *La Nación*, 37.000 millones de colones con respecto al año 2012.

Se sabe que del FEES se separan unos montos más importantes, el cual es para el Fondo del Sistema, separando también el monto correspondiente de la UNED para el fortalecimiento de la enseñanza a distancia, además de otras líneas y proyectos del fondo del sistema, para lo cual queda un FEES institucional de 292.850,26 millones de colones.

Refiere que eso se traduce en un crecimiento del FEES institucional en un 13,53%, incluyendo la inflación. Todavía tienen que discutir de cuánto será el fondo del sistema y cuáles serán las líneas estratégicas de inversión en el fondo, pero pueden partir de que ese es el acuerdo y que pueden negociar internamente, para lo cual no prevé una negociación difícil con respecto a la distribución interna; sin embargo, reconoce que puede equivocarse.

Explica que si se toma en consideración que se partió de un acuerdo del FEES ya firmado que hablaba de una salvaguardia, de un crecimiento del 4,5%, y que la oferta inicial del Gobierno a la Comisión de Enlace fue de 5,5%, estando cercanos a un 9%, se puede ver que prácticamente duplicaron la oferta inicial del Gobierno.

Manifiesta que es un acuerdo que juzga favorable, positivo, y que les asegura institucionalmente un crecimiento importante, sobre todo un aseguramiento y una garantía de continuidad de todos los programas institucionales.

Afirma que están realizando los cálculos correspondientes para ver en qué se traduce ese dinero, cuántas plazas nuevas pueden crear, qué otros programas pueden fortalecer. Comparte que le indicó a la Oficina de Planificación Universitaria que uno de los programas que empezaron a ver asuntos presupuestarios y que tienen que fortalecer es el apoyo a estudiantes que se encuentran en estado de pobreza extrema; afirma que van a desarrollar o fortalecer significativamente esos programas de apoyo, así como otros.

Comenta sobre el plan presupuesto, que el Consejo Universitario será informado oportunamente, para lo cual tendrán que conocerlo y aprobarlo.

Resume que ese es el resultado de esa negociación, la cual se llevó a cabo en un ámbito de diálogo, de discusión positiva, y no hubo un momento especialmente crítico en la negociación, ya que fue enteramente una negociación respetuosa, basada en argumentos y sobre todo haciendo uso de una información económica amplia, además de los insumos que le fueron transmitidos por el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, que fueron insumos grandes.

Reitera que la negociación del FEES fue favorable y que, posiblemente, los miembros se preguntarán qué pasará con el 2014 y el 2015.

Explica que la negociación va a continuar para determinar qué será del 2014 y del 2015. No obstante, han acordado en la Comisión de Enlace que la meta previamente acordada de lograr un 8% para educación en general y un 1,5% del PIB para la Educación Superior Pública, es una meta que se mantiene vigente, pero tienen que ver las posibilidades y los mecanismos para alcanzarla, teniendo conciencia de que existe cierto nivel de incertidumbre del realismo de la meta como tal, pues lograr eso en dos o tres años es difícil y complicado. Sin embargo, no es una meta que sea desechada o eliminada del horizonte de desarrollo inmediato; pasaran algunos meses, pero, a más tardar, a principios del próximo año, retomarán las discusiones sobre el 2014 y el 2015.

c) Visita a la República de Corea

EL DR. HENNING JENSEN informa que la presidenta de la República, Laura Chinchilla, lo invitó a formar parte de la delegación oficial que visitará la República de Corea del Sur, a partir del lunes 20 de agosto.

****A las ocho horas y cincuenta y cinco minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez.

Comenta que es una circunstancia afortunada, porque la Universidad tiene algunos proyectos relevantes con el mundo académico de Corea. La visita será aprovechada para firmar, por parte de la Universidad de Costa Rica, un convenio y una carta de entendimiento con la Fundación Corea, la cual se encarga de financiar proyectos de interés bilateral, sobre todo en el campo de las Humanidades, las Letras y las Ciencias Sociales con diferentes países del mundo.

Reitera que van a firmar una carta de entendimiento, cuyo texto ya se han puesto de acuerdo; esa firma se realizará el martes 21 de agosto y, sobre el mismo tiempo, van a reanudar los convenios de cooperación con las universidades de Hankook y Kyung Hee, las cuales ofrecen becas en el campo de las ingenierías para estudiantes extranjeros; en ese caso, es importante que se aproveche ese potencial para la Universidad de Costa Rica.

Menciona que han tenido un convenio de cooperación con la Universidad de Kyung Hee, y la visita será aprovechada para renovar ese convenio. Además, va a visitar la Academia de Estudios Coreanos y viajaría a la ciudad de Dae Jung, al sur de Seúl, para visitar el Instituto Avanzado de Corea en Ciencias y Tecnología, donde tienen a una persona que ha realizado un posdoctorado. La importancia de ese instituto radica en que es de muy alto nivel en ciencia y tecnología, y se tienen vínculos reales en virtud de esa persona, quien realizó el doctorado en investigación en nuevos materiales. El

posdoctorando quien es profesor de la Escuela de Física, está estudiando las síntesis y las propiedades del grafeno.

Comenta que también viajará a Ulsan para visitar la Universidad Nacional de Ulsan, la cual tiene una vinculación estrecha con Hyundai. Aclara que no es una fábrica de automóviles, y no sabe qué significa la fábrica de automóviles dentro del consorcio general de Hyundai, sino que es el más importante productor de acero de Corea, pero también tiene tiendas de departamentos y otras cosas, pues es un consorcio grande.

Señala que, en todo caso, es importante para la Universidad, con el fin de acercarse y ver posibilidades de superación en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Están viendo la posibilidad de visitar otra de las universidades; una en la cual ha sido invitado previamente y el año pasado, en diciembre, dictó una conferencia sobre convivencia cultural que es la Universidad Sunkyungwan, la cual es una universidad que le pertenece a Samsung, y es poderosa y fuerte en Estudios Orientales, Estudios de Filosofía Oriental, Estudios Antiguos sobre las Culturas Orientales pero al mismo tiempo es fuerte en ciencia y tecnología. Al pertenecer a la Samsung, esperaría que, efectivamente, tengan una aceptación grande en ese aspecto.

Dice que lo detalla porque desde la Rectoría se está impulsando la creación de la cátedra sobre Estudios de la Sociedad y la Cultura Coreanas, cátedra dentro de la cual se darán cursos de idioma; para eso es precisa y específicamente el convenio con la Fundación Corea, para facilitarles el proceso de consecución de profesores, pero no quiere dejarlo solo en la dimensión del entrenamiento de la educación y formación idiomática y lingüística, sino que quiere avanzar hacia los estudios sociales y culturales, agrega que el año pasado, la Universidad de Costa Rica firmó un convenio con la Universidad Internacional de Tusan, en el sur de Corea; esa universidad tiene el Instituto de Humanidades, conoce algunos profesores personalmente, con quienes ha tenido un intercambio intelectual académico.

Explica que se trata de un instituto de humanidades con una visión y una corriente crítica dentro del pensamiento filosófico contemporáneo; son personas allegadas intelectualmente a una tradición dialéctica del pensamiento. Su contraparte en la Universidad de Costa Rica son el Instituto de Investigaciones Filosóficas y el Instituto de Investigaciones Lingüísticas. Teniendo ese convenio firmado, les permitiría avanzar hacia la creación de esa cátedra, que tendría esos componentes: el estudio de la sociedad coreana; el estudio de la cultura coreana; al ser el tema tan amplio, también incluye filosofía antigua, literatura moderna, literatura clásica coreana, entre otros.

Reconoce que no es experto en literatura coreana contemporánea, pero ha leído un conjunto de novelas coreanas, de autores contemporáneos y le llama la atención que en la novela *“El otro lado de la vida”*, de Ling Seng Hu, existía un conjunto de reflexiones sobre teología de la liberación y reflexiones sobre autores latinoamericanos, tanto de la teología de la liberación como de las grandes figuras de la literatura latinoamericana; lo menciona como un ejemplo para transmitir cómo en América Latina y Corea del Sur comparten algunos elementos históricos y político-culturales; eso se deriva a derecho de que Corea del Sur vivió una dictadura tan intensa como aquellas que han sido propias de los países latinoamericanos; eso ha llegado a conformar una especie de destino compartido. Comenta que ese es el contexto que lo anima a buscar ese acercamiento, que ya ha venido promoviendo desde hace tres años con instituciones de educación superior pública, pero también, privada en Corea del Sur.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS pone en discusión los informes de Rectoría.

EL ING. ISMAEL MAZÓN da los buenos días; comenta que le complace el reconocimiento al señor Guido Miranda con el Premio “Rodrigo Facio”, quien ha sido un pilar del desarrollo social del país, buen mérito, y felicita a la Universidad, quien le hace entrega de ese merecido reconocimiento.

Pregunta al señor rector, sobre el tema del FEES, de los 292.000 millones de colones del presupuesto institucional, qué corresponde a la Universidad de Costa Rica y qué incremento representa para la Universidad. Entiende que es alrededor del 57%, pero desea que se lo confirme. Asimismo, con el tema del 1,5% del PIB para el 2015, pareciera que es una meta difícil de alcanzar, dado que si en ese momento están cercanos al 1,24% y pasan al 1,28%, un incremento del 22% parece poco factible de aquí al 2015 al respecto, pregunta si se ha establecido algún horizonte para alcanzar ese 1,5% o si eso todavía está sin definir.

Considera importante el 1,5%, porque da una referencia respecto a universidades de países desarrollados; y lo ve importante, porque les daría un nivel extraordinario a escala internacional.

Afirma que Corea es una potencia tecnológica mundial, por lo que establecer vínculos en el área de ciencia y tecnología para realizar desarrollo, investigación, innovación con los institutos coreanos, es evidentemente muy importante.

Agrega que es importante que los acuerdos sean equilibrados con esos institutos, porque todo desarrollo tecnológico implica, también, ganancias importantes, y se debe tener cuidado con esas relaciones.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO da los buenos días; dice que le complace el informe del señor rector y la noticia de la elección del Dr. Guido Miranda para el premio “Rodrigo Facio”; esa es una propuesta que durante años varios miembros de la comunidad universitaria habían abrigado, sobre todo en un momento que le parece oportuno y esa era la intención. El premio al Dr. Miranda es, además, un apoyo, un reconocimiento y un intento de llamar la atención sobre la seguridad social y la situación en que se encuentra la Caja de Seguro Social en el presente. Ese premio implica un reconocimiento y un apoyo a un proyecto que no es el que la administración de la Caja, en los últimos gobiernos, ha seguido, y justamente tiene al borde de la bancarrota y en la crisis no solo el sistema de pensiones, sino toda la seguridad social, que está basada en un modelo distinto u opuesto al que el Dr. Guido Miranda, durante toda su vida, promulgó y el que representa; de modo que felicita por la elección de la comisión que han nombrado para tal efecto.

Opina, en relación con los convenios que se están impulsando con las universidades e institutos de Corea, que le parece prudente considerar la posibilidad, más que de crear una cátedra, en la medida de lo posible le parece conveniente pensar en un instituto coreano o estudios coreanos, o algo semejante que le dé mayor vuelo y estabilidad a una relación, que, ciertamente, se anuncia compleja y probablemente provechosa, sin duda, para ambas partes.

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ comenta que está satisfecha de la información que suministró el señor Henning Jensen. Le parece que la negociación del FEES demuestra que las bases que se habían establecido estaban en buen rumbo puesto

que la salvaguardia era solamente para una excepcionalidad. Manifiesta su complacencia de que haya sido en un ambiente mucho más respetuoso y cordial que en otras ocasiones, lo cual augura una buena continuidad del proceso, a pesar de las dificultades que podría tener o lo poco realista que podría ser la meta del 1,5% para el 2015.

Menciona que dentro de las líneas estratégicas de inversión de los fondos del sistema, que decía el Dr. Henning Jensen, que era parte del proceso que continúa al interior del CONARE, desea que se tengan en cuenta los procesos de regionalización, porque dentro de los elementos que están disponibles para análisis y la propuesta que se realizó en el 1997 y en 1998 de regionalización interuniversitaria es una de las expresiones claras de los procesos de articulación y de oferta académica conjunta que tienen las universidades. Sin embargo, siempre ha mencionado que cuando los fondos del sistema tuvieron ingresos, los proyectos no fueron destinados a actividades de tan largo aliento, como lo que se planteó en 1998. Entonces, tiene esa inquietud de que las líneas estratégicas de inversión deberían darles prioridad a estrategias de regionalización que contribuyan a un verdadero aumento de la oferta académica interuniversitaria.

Señala que en relación con la designación del señor Guido Miranda; él es una persona cercana, fue miembro del tribunal de su tesis de maestría en Salud Pública, y sin duda honran no solamente un defensor de la seguridad social, un conocedor estadista de lo que es la relación de la prestación de servicios de salud, un conocedor de los seguros y de las formas de organización de la atención en todos los países actuales y también de los orígenes, un administrador de los servicios de salud, un gestor de los servicios de salud, quien ha tenido una participación clara en las grandes decisiones que se llevaron a cabo en el país, como la universalización de la atención; de todo el plan decenal de salud, fue actor protagónico de las principales decisiones que permiten, en este momento, tener un seguro social que todavía se precia de universal, y como el Dr. Ángel Ocampo decía, está en grandes problemas que tienen que ver con la gestión, pero también tienen que ver con el modelo y con lo que se espera del modelo.

Considera que el Dr. Miranda, también, representa una generación de médicos, muchos de ellos pediatras, que tuvieron una visión de lo que era la seguridad social, que se apartaba de la función liberal y creaba condiciones para un empleo público, que era la base de la seguridad social. Cree que podrían hablar durante mucho tiempo de las condiciones excepcionales que tiene el señor Guido Miranda, y ese reconocimiento viene en un momento oportuno y lo celebran ampliamente.

EL DR. ALBERTO CORTÉS comenta que con respecto al convenio FEES, le parece que el CONARE y el señor rector lograron un adecuado encauzamiento de la negociación del FEES por una ruta que estaba disputada. Recuerda que el Gobierno, en algún momento, intentó señalar que la ruta era la salvaguardia; estima que eso es una salvaguardia, aunque no esté explícitamente señalado en el convenio, pero ese era el espíritu. Además, le parece acertado que el rector, CONARE y los equipos de apoyo generaran la información necesaria para encauzar la orientación del FEES por la ruta que tenía que ser: la ruta del PIB.

Confirma que, efectivamente, el ministro Garnier señala que la intención es llegar al 1,5% del PIB en el 2015, lo dijo de esa forma en el periódico *La Nación*, porque si en el 2015 van al 1,5%, ya está el dato, faltaría definir el 2014. A menos que haya una situación excepcional, lo que está planteado es una ruta de crecimiento real y efectiva, que posiblemente será mayor el próximo año que el presente, pero si logran llegar al 1,5% en el 2015, estarían teniendo un ciclo de crecimiento positivos. Insta a la Institución y quienes

asumen la responsabilidad de orientar la distribución del presupuesto, en esta ocasión tengan presentes grandes temas que están pendientes y piensa en dos temas fuertes cómo se logra la desinterinización; eso implica compromiso presupuestario, y cómo fortalecer la regionalización.

Comenta que lo anterior lo plantea como una reflexión, sobre la que se va a tener algún debate en el futuro cuando se analice la distribución presupuestaria.

Reconoce al CONARE y al señor rector por haber logrado encauzar de esa manera la negociación del FEES y que se haya realizado sin mayores conflictos; también, es positivo para las cuatro instituciones de educación superior pública, porque los conflictos generan estrés, desgaste, y si lo pueden hacer sin tener que llegar al extremo de tener que salir a defender la autonomía y el presupuesto, en buena hora.

Menciona que se enteró de que se aprobó en el presupuesto extraordinario 6.000 millones de colones para las universidades públicas. Le solicita al Dr. Henning Jensen si se puede referir en el presupuesto extraordinario que se incorporara al presupuesto institucional por la vía de la modificación presupuestaria pero cree que es otra noticia positiva en términos presupuestarios.

Por otra parte, se refiere al anuncio del Premio “Rodrigo Facio”. Comenta que, como parte de la comisión, fue una decisión difícil, ya que había candidatos de gran nivel. y que se suma a la satisfacción que los demás miembros han manifestado por la elección del Dr. Guido Miranda, tanto por su trayectoria (no habría nadie más que podría personificar la profundización de la reforma en salud para el país, y no hay otra persona de ese peso en el área de la salud), como por el momento que vive la seguridad social en el país.

Considera que fue una decisión importante y como dice el señor rector, se está reconociendo el espíritu y los principios que orientan a la Universidad al darle ese reconocimiento al señor Guido Miranda.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ da los buenos días; se refiere al tema de la negociación del FEES, para lo cual ha estado realizando análisis, y le parece que se ha llegado a una buena negociación, ya que, definitivamente, es mejor tener indexado el FEES al PIB que a la inflación, ya que el PIB es un índice de riqueza y la inflación, de pobreza.

Considera que la negociación anterior fue sumamente conservadora y quería tener los números demasiado asegurados, lo cual es bueno, pero, a la vez, es malo, porque si se quiere un buen crecimiento, se tiene que apostar. Señala que la negociación anterior del V Convenio FEES no hubiera crecido lo que las universidades crecieron, si no se hubiese apostado al PIB. Felicita a la Administración por volver a esos términos, sabría que habría términos, medios que podrían ensayarse, pero es mejor estar indexado al PIB. Según sus cálculos, podrían estar creciendo entre un 7% o un 8% de crecimiento real, dependiendo de cómo se comporte el PIB en los próximos años, lo cual es bueno, puesto que vienen de un 4,5%, que era lo que establecía la fórmula vía la inflación.

Señala que más importante que el tema del PIB, le parece que esa negociación ha sido bastante prudente, más transparente, que las vieron en el pasado, y realista, con los pies en la tierra; eso es más importante.

Comenta que en la negociación anterior insistió muchas veces, cuando lo invitaron a la Rectoría, en que tenían que hablarle con transparencia a la comunidad universitaria. En el pasado, pretender el 21% o el 24%, estaba fuera de la realidad; eso fue lo que provocó los problemas luego, porque si se le había dicho a la gente que el 21% era el mínimo para mantener la Universidad, y después salen con el 7%, entonces la gente se molestó mucho, pero fue porque a la gente no se le había informado correctamente.

Reitera que en ese caso se actuó con más prudencia, transparencia y realismo, en donde se logra una negociación buena, sobre todo considerando el contexto actual del país; eso lo tienen que tomar en cuenta, porque no se pueden abstraer; en ese sentido, felicita a la Administración por esa actitud de mayor claridad, lo cual evita problemas innecesarios, como los que tuvieron en el pasado, de meses de meses en negociaciones que no conducían a nada y atrasando el desarrollo de la Universidad.

Pregunta al rector sobre los fondos del sistema, cómo los están viendo en el CONARE, ya que siempre ha insistido en el perjuicio que eso ha causado en la Universidad: el excesivo crecimiento de los fondos del sistema y su distribución en cuartas partes, lo cual, evidentemente, a la que menos beneficia es a la Universidad de Costa Rica, y cómo están pensando los fondos del sistema para los próximos dos o tres años.

EL DR. HENNING JENSEN informa que la Universidad de Costa Rica va a recibir, según los cálculos que se tienen en ese momento, ¢169.238,17 millones; eso significa una cifra ligeramente superior a los 20.000 millones de colones adicionales con respecto al 2012, cuando recibieron 149.000 millones, lo cual corresponde al 57,79% del FEES, incluyendo la inflación del 13,53%, como ya lo dijo anteriormente.

Agrega que con eso se supera el mítico 13%. En cuanto a cómo alcanzarán el 1,5%, lo dijo en la exposición inicial, que sí es una meta difícil de alcanzar, pero cree importante que se tenga definida en el horizonte histórico inmediato, ya que si no se alcanza en el 2015, se va a tener como una meta para el 2016 o el 2017. Al decir eso, no quiere decir que se deba ir postergando ese tema; todo lo contrario, que se fije de todas maneras el 1,5% y el 8% para educación en general como una meta para el 2015.

Afirma que en esa negociación no llegaron a ningún otro acuerdo adicional, excepto un par de acuerdos que más adelante va a transmitir; en otras palabras, no hubo compromisos adicionales.

Sin embargo, a su juicio, una institución como la UCR, que tiene una gran responsabilidad social y nacional, debe considerar el 1,5% y el 8% para educación como meta de interés nacional, por lo que deben contribuir como Institución para lograrlo.

Expresa que esto fue la semana pasada. Agrega que le solicitó al vicerrector de Administración que conjuntamente con el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas conforme un equipo de trabajo para presentar propuestas al Gobierno y a la Asamblea Legislativa. En otras palabras, deben definir cuáles son las medidas que se deben tomar para la consecución de esa meta y que sea más viable de lo que es ahora.

Insiste en que deben contribuir a alcanzar una meta de interés para la nación y para la Universidad de Costa Rica, por lo que se va a trabajar en la elaboración de propuestas, las cuáles deben ser múltiples. Una de ellas tiene que ver con la recaudación fiscal.

Agrega que todos y todas conocen que el plan B no va a mejorar significativamente la recaudación fiscal y que el Gobierno, al cual le restan menos de dos años, no tiene el

espacio político para pensar en una reforma tributaria. Estima que hay consenso de la necesidad de una reforma tributaria, pero que esta debe ser justa y equitativa.

Cree que el Gobierno no va a tener esto como un proyecto en lo que le queda de ejercicio en el poder; no obstante, la UCR, a mediano plazo, puede hacer una propuesta de reforma tributaria justa y equitativa.

Indica que el sistema tributario del país no es ni justo ni equitativo, por lo que reitera que deben trabajar como Institución en propuestas para la consecución de esa meta, aunque esto tiene vicisitudes políticas, por lo que no es algo que dependa de la Universidad de Costa Rica. Esa es la forma en que se pretende contribuir para alcanzar esa meta.

Menciona que hay dos acuerdos adicionales; uno que se concreta con la aprobación del presupuesto extraordinario. Comenta que en mayo de este año al inicio de la negociación, el primer punto que se abordó fue que el Poder Ejecutivo se comprometiera a incluir como parte del presupuesto extraordinario lo que adeuda por fluctuaciones en la inflación, y se ha cumplido ya con la aprobación del presupuesto extraordinario. Otro aspecto es que los saquen del plan B; el Gobierno se comprometió a sacarlos de la *Ley de Eficiencia Tributaria*, lo cual está por cumplirse todavía.

Aprovecha para reconocer el trabajo de equipo que se ha venido haciendo en el CONARE. Dicha labor se efectuó en dos niveles: uno, entre la señora rectora y los señores rectores, y el otro, la coordinación entre los equipos técnicos.

Destaca que la señora Sandra León, como presidenta del CONARE, ejerció una excelente coordinación, lo que permitió que se trabajara realmente en equipo dentro de la Comisión de Enlace, logrando un resultado satisfactorio y una buena negociación. Desconoce si en el pasado se ha trabajado de esa manera.

Menciona que aún queda pendiente el cumplimiento de los compromisos generados por leyes específicas, tales como la Ley del Atún, entre otros.

Agradece a los miembros del Consejo Universitario los comentarios exteriorizados, los cuales se van a tomar en consideración.

Comenta que la negociación para la determinación del fondo del sistema inicia hoy. En lo personal, está en contra de un aumento de los fondos del sistema. Sabe que puede manejarse la intención de aumentarlo en un 5%. Esta a favor de que se mantenga tal y como se ha venido manejando, que es de un 4%; ya se verá qué resulta.

Manifiesta que es posible que el viernes 10 de agosto de 2012 se firme el acuerdo con el Banco Mundial.

Señala que el documento se modificó sustancialmente; de hecho, fueron eliminadas ciento veinte páginas, acuerdo que se tomó en las negociaciones de las últimas semanas.

Enfatiza que se modificaron aspectos conceptuales importantes, como la fórmula de evaluación y orientación de acuerdo con los resultados, los cuales redactó, debido a que el principio del Banco Mundial ha sido evaluar.

Se trata de un principio muy positivista y mecanicista; por lo que consideró que es mejor hablar de gestión orientada a la consecución de resultados. Dentro de este, la Rectoría contempló negociación, riesgos, etc.; es decir, un conjunto de otras variables, en lugar de fijarlo solo a la orientación a resultados concretos, porque en esto hay riesgos, lo

cual debe ser tomado en consideración. Todavía se deben efectuar algunas negociaciones.

Indica que hay un aspecto problemático con el Banco Mundial, el cual cree que no se va a poder resolver, excepto que se establezca una cláusula a posteriori, según corresponda. Explica que el Banco Mundial dice que el proyecto empieza el próximo año esté o no aprobado por la Asamblea Legislativa; es decir, que el tiempo para el Banco Mundial empezará a correr a partir del próximo año; de ahí, la necesidad de incorporar una cláusula de que se prorroga después del 2018, en caso de que se inicie en el 2013. Al respecto, le va a estar informando al Consejo Universitario.

Señala que el CONARE aprobó respaldar las iniciativas relacionadas con la Ley del fotocopiado, por lo que supone que, en ese sentido, se va a aprobar un pronunciamiento.

Agrega que hace dos semanas publicó una carta a la presidenta, y solicitó la semana pasada al CONARE apoyar el movimiento “fotocopiando para estudiar”; espera que el texto esté listo hoy para su publicación.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece a los miembros del Consejo Universitario las observaciones planeadas y al Dr. Henning Jensen la presentación del informe de Rectoría y el detalle de sus respuestas.

ARTICULO 2

Informes de Dirección y de miembros del Consejo Universitario

1. Informes de Dirección

El señor director, Dr. José Ángel Vargas, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Rector *a. í.*

El Dr. Henning Jensen Pennington, rector, envía el oficio R-4759-2012, mediante el cual informa que del 17 al 28 de agosto de 2012 estará viajando a la República de Corea, donde se firmará una carta de entendimiento entre Korea Foundation y la Universidad de Costa Rica. Debido a lo anterior, el Dr. Carlos Araya Leandro, vicerrector de Administración, asumirá interinamente la Rectoría durante ese periodo.

b) Exposición

La Dirección de la Sección de Extensión Cultural de la Vicerrectoría de Acción Social envía el oficio VAS-EC-289-2012, en el cual hace extensiva la invitación a la exposición *Dos generaciones convergentes*, de las artistas Sonia Romero y Lorna Benavides, que se exhibe en el vestíbulo del Edificio Administrativo A.

c) Asignación de espacio físico

El Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Económicas envía copia del oficio CED-184-2012, dirigido al Dr. Henning Jensen Pennington, rector, mediante el cual se informa el compromiso adquirido con la Dra. Yamileth González García, exrectora de la Universidad, según el oficio R-1757-2009, relacionado con la asignación de espacio físico

en el edificio de la Facultad de Ciencias Sociales, una vez que esta Facultad se traslade al nuevo edificio, el cual está por construirse.

d) Pases a comisiones

• Comisión de Administración y Presupuesto

- ✓ Estados Financieros e Informes de Ejecución Presupuestaria de la Universidad de Costa Rica al 30 de junio de 2012.
- ✓ Evaluación semestral del Plan Operativo Institucional 2012.

e) Comisión Instructora Institucional

EL DR. JOSÉ A. VARGAS manifiesta que la semana pasada se reunió con la Comisión Instructora Institucional y le entregaron un informe por escrito, por lo que queda por definir la fecha para presentarlo al plenario.

Agrega que dicha Comisión afronta limitaciones presupuestarias de recursos; además, están preocupados por el lugar donde serán reubicados para continuar trabajando.

Otra situación que les está afectando es que uno de los miembros de la Comisión tiene varios meses que no participa, debido a que se encuentra incapacitado, lo cual les afecta en el cuórum, así como en la toma de decisiones; no obstante, dicho miembro no se puede sustituir.

Casos como este, por su complejidad, deben ser analizados, dado que una persona se encuentra incapacitada por varios meses y para su funcionamiento la Comisión requiere su participación. Se ha explorado alguna posibilidad legal, pero es un asunto complejo.

f) Sedes Regionales

EL DR. JOSÉ A. VARGAS menciona que ayer participó en el Consejo de Sedes Regionales que se llevó a cabo en la Sede de Guanacaste.

Aprovecha para informarle al Dr. Henning Jensen sobre la preocupación de los consejos de sedes, debido a los proyectos propuestos para financiar con fondos del Banco Mundial, porque, según ellos, obedecen a necesidades que han venido planteando en otras oportunidades. Por ejemplo, el caso de Medicina, pero tienen mucha inquietud por todos los otros proyectos.

g) Aniversario de la UCR

EL DR. JOSÉ A. VARGAS expresa que la semana del 27 al 30 de agosto de 2012 se celebra el septuagésimo segundo aniversario de la Institución, y se programó lo siguiente:

El lunes 27 de agosto de 2012, se realizará la sesión solemne del Consejo Universitario para conmemorar el aniversario de la UCR y la entrega del Premio "Rodrigo Facio Brenes". Dicha actividad se llevará a cabo en el auditorio de la Facultad de Derecho; además, habrá una recepción.

El martes 28 de agosto de 2012, a las 10:00 a. m., en el auditorio del LANNAME, será la entrega de distinciones al personal administrativo, por lo que se va a suspender la sesión para participar en dicho acto. Agrega que a las 3:00 p. m. se realizará el homenaje a los mejores promedios de grado y la premiación del Certamen de Artes Visuales Bidimensionales “Ambiente Universitario” en el auditorio de la Facultad de Derecho.

El miércoles 29 de agosto de 2012, a las 4:00 p. m., en el auditorio de la Ciudad de la Investigación, se llevará a cabo el homenaje a los mejores promedios de posgrado.

El jueves 30 de agosto de 2012, a las 10:00 a. m., en el auditorio de la Escuela de Estudios Generales, se realizará la conferencia magistral del Dr. Rodrigo Baño, invitado de la Universidad de Chile, quien se referirá a “La Educación Superior en América Latina y la experiencia chilena”. Asimismo, a las 3:00 p. m. en el auditorio de la Ciudad de la Investigación se realizará el homenaje anual a universitarios destacados y universitarias y destacadas.

Reitera que para la semana del 27 al 30 de agosto de 2012 se programaron una serie de actividades para celebrar el 72.º aniversario de la UCR. Todo ha sido planificado y dispuesto, por lo que espera poder lograr el objetivo de la celebración.

Seguidamente, pone en discusión los informes de dirección.

EL ING. ISMAEL MAZÓN desea conocer cuál es la preocupación de las Sedes Regionales en lo que respecta a los proyectos del Banco Mundial. No le quedó claro si se debe a que se van a ejecutar o no.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS aclara que la preocupación de los directores de sedes es que al haber nombrado el Dr. Henning Jensen una comisión, se están haciendo muchas consultas referidas a procesos formales como aprobaciones que sean acuerdos de Asamblea de Sede, y no tienen acuerdos de Asamblea de Sede que indiquen que van con este proyecto u otros.

Desconoce cuál es la situación en general en la Universidad, pero son necesidades que las direcciones han venido planteando por varios años.

Insiste en que a ellos lo que les preocupa es que al no haber un acuerdo de Asamblea de Sedes, de alguna manera, puedan excluirse ese tipo de propuestas.

Cede la palabra al Dr. Henning Jensen.

EL DR. HENNING JENSEN explica que conformó una comisión con un nivel académico muy alto, la cual está integrada por todas las áreas académicas. Esto, con el fin de darles un sustento sólido a las propuestas que se consideran que pueden ser financiadas con el préstamo del Banco Mundial.

Agrega que algunas de esas propuestas son poco conocidas por las respectivas unidades académicas; otras no han sido conocidas del todo y algunas de ellas ni siquiera cuentan con el respaldo de estas, tal es el caso de la apertura de la carrera de Medicina en Liberia.

Enfatiza que la Escuela de Medicina, específicamente el director, le indicó que ellos no tienen ningún interés en eso, pero este es el caso extremo. En ese sentido, se está

buscando un proyecto alternativo, otra opción que favorezca a la Escuela o a la Facultad de Medicina.

Recuerda que la justificación de la propuesta es que hay una demanda de turismo médico, a la cual la Universidad de Costa Rica puede dar una respuesta.

A su juicio, se debe tener una visión más académica e institucional acorde con los valores de la Universidad de Costa Rica; de manera que el turismo médico no es una prioridad para la Universidad; además no cuenta con el respaldo de la Escuela de Medicina; de ahí que se esté buscando, conjuntamente con la Escuela de Medicina, un proyecto optativo.

Dicho proyecto es el único que no tiene futuro ni buen ambiente. Todos los demás permanecen; sin embargo, hay algunos que tienen debilidades importantes, dentro de los cuales está el de la creación de redes tecnológicas entre la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio” y las Sedes Regionales, propuesto por la Vicerrectoría de Investigación el año pasado; no obstante, la evaluación al proyecto arrojó que, en realidad, se trataría de fortalecer los laboratorios de la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio, de modo que no redundaría en un fortalecimiento de los laboratorios de las Sedes Regionales y lo que se quiere es que los laboratorios de docencia y de investigación de las Sedes Regionales sean fortalecidos.

Otra propuesta que debe ser mejor fundamentada es la construcción de un nuevo edificio en la Escuela de Biología.

Explica que se está pidiendo un edificio adicional de aproximadamente 1.500 metros cuadrados. El criterio del evaluador es que para la valoración de los proyectos se revisó el documento “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas entre el 2000 y el 2007 en las universidades costarricenses”, publicado por el Observatorio Laboral de profesiones, de la Oficina de Planificación de la Educación Superior del CONARE; de dicho documento se desprende que entre el 2000 y el 2007 se otorgaron setecientos veinticinco títulos de bachillerato o licenciatura en Biología, en universidades públicas.

Asimismo, los graduados y las graduadas en Biología mostraron los mayores porcentajes de desempleo y subempleo, y reportaron la mayor tasa de empleo con baja o ninguna relación con la carrera cursada, debido a que no consiguen trabajos afines a su campo de estudio. Además, a partir del 2007, se ofrece la carrera de Biología en la Universidad Latina, por lo que se prevé que la situación puede haber empeorado.

De manera que el objetivo del proyecto se justifica con la pretensión de dar mayor admisión de estudiantes a Biología, pero el proyecto no está bien justificado, de acuerdo con la opinión de uno de los evaluadores.

Ante esa situación, se le solicitó a la Escuela de Biología que lo fundamente mejor; no se está desechando. Lo que se quiere es que se fundamente no solo con la pretensión de dar mayor admisión de estudiantes, sino, por ejemplo, con proyectos relacionados con sostenibilidad ambiental, acción social y de investigación, que tienen en la Escuela de Biología un potencial particularmente alto.

Reitera que el proyecto no se está desechando, sino que, en este caso, al igual que en otros, se está pidiendo un argumento más sólido. Agrega que el único proyecto que no goza de ningún apoyo es el de Medicina, en Liberia, con las condiciones mencionadas.

Todos los demás continúan, incluyendo el de Biología, que requiere otra justificación o una adicional para hacerlo más fuerte.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Dr. Henning Jensen las explicaciones dadas.

Indica que el caso de Medicina en esas condiciones, está claro que es un ejemplo extremo, pero se puede recoger lo esencial de las preocupaciones de los directores; por ejemplo, la construcción de un laboratorio para la carrera de Ingeniería Industrial en la Sede de Occidente. Eso va a quedar, de alguna manera, relegado, porque no hay un acuerdo de Asamblea de Sede que diga que se aprobaba. Esto, con el fin de que se le dé otro enfoque, de darle más sustento a la justificación.

EL DR. ALBERTO CORTÉS aprovecha la oportunidad que se da, a partir de la nota que envían los directores de Sede, para solicitarle al señor rector el documento con la justificación de los proyectos. Comparte la posición del señor rector si la justificación que se hizo para abrir la carrera de Medicina en Liberia es la atención de turismo de salud. Si esa era la justificación, avala lo que están haciendo tanto la Escuela como el Dr. Henning Jensen.

Le gustaría conocer y leer toda la propuesta de ese proyecto y de los otros; además, las evaluaciones que se están haciendo y los dictámenes de los evaluadores de la Comisión nombrada por el señor rector, porque el argumento del evaluador le recordó la fundamentación del señor Ricardo Wing cuando decidió no volver a abrir la carrera de Psicología, (razones de índole de inserción laboral y sobre todo apelando a la Universidad Latina).

A su juicio, es grave que se señale lo que hace la educación superior privada como justificación para la no apertura de una carrera o ampliar la oferta de la UCR, porque de ser así, tendrían que cuestionar la ampliación de la oferta de muchas de las carreras que ofrece la Institución.

Hace un llamado de atención sobre los criterios que están utilizando los evaluadores para problematizar algunos de los proyectos presentados.

Le alegra que solo un proyecto no cuente con buen ambiente, dado que la unidad académica no lo avala. Opina que debe revisarse, dado que la orientación de la Comisión es fortalecer la argumentación. Le complace que esa sea la línea que está impulsando el señor rector con los proyectos del Banco Mundial.

Reitera al Dr. Henning Jensen la solicitud del documento de todos los proyectos del Banco Mundial con la justificación presentada.

LA SRTA. INGRID MOLINA saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario.

Le llama la atención que la justificación se haya tomado por ese lado, sobre todo porque es estudiante de Biología y perteneció a la anterior Asociación de Estudiantes de Biología. Recuerda que se les pedía espacios estudiantiles de la Asociación para convertirlos en oficinas de profesores.

Añade que también se les pidió reducir a la mitad el laboratorio de Ecología para darlo a un profesor para un proyecto, debido a que no había espacio.

Asimismo, comparte que, como asistente de Biología General, conoce que hay problemas de espacio para dar cursos de laboratorio de Biología General, para los estudiantes de Salud y de Agroalimentarias.

A su juicio, la justificación por espacio sí debe existir y va más allá de que se necesite ampliar la admisión para estudiantes en Biología, aunque no le queda claro cómo ampliando la admisión para estudiantes en Biología, se justifica que se pueda solucionar el desempleo de biólogos en el país.

Señala que eso ha sido discutido en varias asambleas de Biología y lo que se propone o, bien, por lo que se apuesta es por abrir cursos nuevos y espacio para otras especialidades en Biología que le permitan a los estudiantes acceder al mundo laboral, y no precisamente por abrir más plazas en Biología.

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

*A las diez y cuarenta y dos minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Rebeca Sura, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas. *****

EL DR. JOSÉ A. VARGAS expresa que la Licda. Zaida Siles, coordinadora de la Unidad de Comunicación, les entregó las invitaciones para las actividades de la celebración del septuagésimo segundo aniversario de la Universidad de Costa Rica.

Le parece que las invitaciones están bien elaboradas y bonitas. Espera que puedan contar con una participación amplia en todas las actividades.

Comenta que las invitaciones se entregaron en un solo sobre con un cintillo a las personas, con el fin de que tengan a mano todas las actividades.

Indica que el Ing. Agr. Claudio Gamboa se va a referir a un asunto que se le presentó cuando asumió la Dirección del Consejo Universitario en el periodo de receso.

EL ING. AGR. CLAUDIO GAMBOA saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario.

Informa que en el periodo que asumió la Dirección de manera interina del Consejo Universitario, los compañeros de la Comisión Especial que analizó el proyecto El Diquís realizaron algunas actividades en la zona de los Santos para hablar sobre el tema.

Explica que por un error en la invitación que circuló, se presentaba al Consejo Universitario como organizador de la actividad.

Por lo anterior, se envió una nota aclaratoria a los organizadores y a los asistentes de que la actividad había sido organizada por compañeros universitarios y no por el Consejo Universitario.

*****A las diez horas y cuarenta y cuatro minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez.*

2. Informe de miembros

- **Lección inaugural II ciclo 2012**

EL ING. AGR. CLAUDIO GAMBOA manifiesta que ayer asistieron a la Lección Inaugural II ciclo 2012; el Dr. Henning Jensen presidió el acto, el Dr. Ángel Ocampó y su persona. Agrega que la conferencia sobre la democracia fue impartida por el señor Wálter Antillón.

Felicita al señor Wálter Antillón por el enfoque que hizo del tema, pues el análisis lo realizó desde muchos puntos de vista, orientado a estos tiempos, donde hay capitalismo y una actividad neoliberal fuerte, así como en el ámbito de la democracia y la situación que afronta el mundo actual (hay muchos que tienen poco y otros, mucha riqueza capital).

Asimismo, reflexionó sobre cómo, a lo largo del tiempo, van cambiando las palabras. En la época de los griegos, el hombre decía “el tiempo es gloria” y ahora dice: “el tiempo es oro”, como un bien material y no como algo para el disfrute de la humanidad.

Reitera que el enfoque del señor Wálter Antillón fue interesante, exhaustivo y detallado.

Aprovecha para solicitarle al Dr. Henning Jensen una copia de la conferencia.

Felicita al Dr. Henning Jensen por la organización de la Lección inaugural y por la participación del señor Wálter Antillón, quien impartió una conferencia magistral con un enfoque interesante.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO manifiesta que, tal y como lo mencionó el Ing. Agr. Claudio Gamboa, ayer se llevó a cabo la Lección Inaugural con la participación del Dr. Walter Antillón, quien impartió la conferencia “Sencillamente la democracia”.

Considera que este es un trabajo que vale la pena divulgarse y que se pueda disponer de él en forma impresa.

Estima conveniente retomar la práctica de colocar la Lección inaugural en la página web de la UCR. Recuerda que en el pasado se acostumbraba colocarla minutos después de haber tenido lugar el acto. De ese modo, se da mayor divulgación a un material que difícilmente se encuentra en otras publicaciones, sino que fueron preparados ex profeso; es decir, para ese fin.

Describe que la conferencia fue bien articulada y superó las expectativas de lo esperado, porque, como suele ocurrir, el tema trascendió las posiciones doctrinarias y se hizo un análisis interesante, útil, sugerente, ordenado y pormenorizado, que permite discrepar. Eso es lo sustantivo, que da la opción de poder discrepar o, bien, coincidir con él, debido a que el tema no se planteó de forma difusa y general, sino exhaustiva y pormenorizada, que aporta contenido; de ahí su enorme valía.

Considera que la experiencia fue muy provechosa y va a continuar siéndolo para la Universidad.

Coincide con el Ing. Agr. Claudio Gamboa en que se le hubiera dado mayor divulgación, con el fin de que hubiera mayor participación; no obstante, esto se puede hacer a posteriori: divulgarlo de forma impresa.

Felicita a la Rectoría, porque este es un excelente augurio de las futuras lecciones inaugurales y conferencias que se impartan en la Institución.

- **Recursos humanos en Salud**

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ manifiesta que el lunes 30 de julio de 2012 se llevó a cabo el Consejo del Área de Salud, conjuntamente con la Comisión interinstitucional de Recursos Humanos en Salud, donde se informó que ya está disponible el Observatorio de Recursos Humanos en Salud. Este es un esfuerzo interinstitucional que ha sido acompañado muy de cerca por la Facultad de Medicina, particularmente por el NIDES.

También, se informó acerca del Sistema de Información de Recursos Humanos en Salud, tarea en la que han venido trabajando dentro de la Comisión Técnica, donde ha representado al CONARE los últimos cuatro o cinco años.

Señala que el Sistema de Información de Recursos Humanos va a tener su base en el Ministerio de Salud; esto va a permitir disponer de la información relativa a los recursos humanos en salud, los clásicos, que forman parte de la *Ley General de Salud*, tales como: profesionales en Salud se va a tener la información de cuántos se están formando, con qué títulos, en qué periodos; además, cuántos están contratados tanto en lo público como en lo privado, la forma de contratación, el salario. Dicha información es indispensable para la planificación de recursos humanos en salud, así como para las etapas en la política de recursos humanos en salud.

Comenta que el informe fue presentado al Consejo del Área, debido a que el observatorio y el sistema de información serán insumos importantes para generar información en la materia del mercado de trabajo y las formas de regulación en salud, que ha cambiado mucho; además, se han dado grandes transformaciones; sin embargo, no se dispone de información relativa a esta conformación, por lo que siempre que se hace un recuento de cuántos hay, se debe volver a contar cuántos son y dónde están (...)

Agrega que los demás los sistemas de información de algunas entidades que los contratan, son sistemas de información para planilla, no necesariamente para la investigación. El sistema va a permitir disponer de esa información de una manera permanente, para lo cual van a haber entregas de parte de las diferentes universidades privadas y la Universidad de Costa Rica, la principal formadora en el Área de Salud; también, de los que se contraten; para ello, se va hacer una homologación con catálogos para que la información sea recogida con los mismos códigos. Se cree que este avance permitirá hacer una mayor investigación en este campo y, de esa manera, contribuir a la formulación de políticas públicas.

ARTICULO 3

El Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales, conoce la siguiente solicitud de apoyo financiero: Dr. Henning Jensen Pennington.

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que en esa sesión hay solamente una solicitud; no obstante, aclara que ingresaron dos casos más; sin embargo, ya se había hecho el cierre y además se constató que había suficiente tiempo para verlos el próximo martes, debido a que son salidas de setiembre.

EL DR. ALBERTO CORTÉS expone la solicitud de viáticos del Dr. Henning Jensen.

****A las once horas, sale el Dr. Henning Jensen. ****

EL DR. JOSÉ A. VARGAS señala que se ha indicado, en el lugar correspondiente, que la nota de crédito es a favor de la Universidad de Costa Rica.

Seguidamente, somete a votación la solicitud de viáticos, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: el Dr. Henning Jensen.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: el Dr. Henning Jensen.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario

que participe en eventos internacionales, ACUERDA ratificar la siguiente solicitud de apoyo financiero:

Funcionario(a), Unidad Académica o Administrativa	Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
HENNING JENSEN PENNINGTON	RECTOR	SEÚL, REPÚBLICA DE COREA	ACTIVIDAD: 20-08-2012 al 26-08-2012	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , FUNDEVI Apoyo Complementario \$1.500,00	Pasaje Aéreo, (UCR) \$1.935,00
RECTORÍA			ITINERARIO: 17-08-2012 al 28-08-2012	Pasaje Aéreo Nota de Crédito a favor UCR, \$935,00	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), (UCR) \$1.586,00
				Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$782,00	Total: \$3.521,00
				Total: \$3.217,00	
<p>Actividad en la que participará: Visita Presidencial y visitas Académicas. Organiza: Embajada de Corea. Justificación: Participaré en una visita a la República de Corea con la señora presidenta de la República, Laura Chinchilla, invitada por el Honorable Gobierno de ese país, con motivo de la celebración de cincuentenario de nuestras relaciones diplomáticas bilaterales. Aprovechando la visita, se estará firmando un Memorando de Entendimiento con doña Laura Chinchilla como Testigo de Honor, con el fin de establecer la Cátedra de Estudios Coreanos en la Universidad de Costa Rica. Además, estaré visitando la Pusan National University y su Humanities Institute.</p>					

ACUERDO FIRME.

****A las once horas y cinco minutos, entra el Dr. Henning Jensen. ****

ARTICULO 4

El Consejo Universitario continúa con el análisis sobre la inclusión entre las funciones del Consejo Universitario, de manera explícita, la competencia institucional de pronunciarse sobre las materias que señala el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, presentado por la Comisión de Estatuto Orgánico, para segunda consulta, en la sesión N.º 5649-6 (CEO-DIC-12-001).

EL DR. JOSÉ A. VARGAS cede la palabra al Dr. Ángel Ocampo para que presente el dictamen y, a la vez, indica que el análisis ya lo habían iniciado; sin embargo, se suspendió en la sesión anterior; por lo tanto, quisieran que el Dr. Ocampo, después de reunir los distintos criterios que hubo, proceda a realizar el análisis final.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO señala que, de conformidad con la discusión y el debate de la sesión anterior, parecería que la salida a las preocupaciones manifestadas sería mantener el texto que salió en la publicación anterior; sin embargo, siempre manteniendo la separación propuesta en un inciso u) y un inciso v), de conformidad con las observaciones que se recibieron, ya que parece ser que sobre eso hubo consenso. Por otra parte, aclara que el inciso v) no cambia el fondo de lo que se consultó, simplemente habría que buscar una redacción que aclare la confusión manifestada, pero ya que hay algunas dudas en ese sentido. Indica que no tiene problema en dejarlo exactamente con el mismo texto; posterior a la segunda consulta, revisar la posibilidad de acomodarlo de acuerdo con las observaciones que lleguen en esa segunda oportunidad; sin embargo, aclara que quedaría una modificación de forma, que es separarlo en dos incisos, puesto que se trata de dos funciones distintas. Le parece que eso sería todo respecto a la modificación como resultado de la discusión anterior; seguidamente, se podría trabajar en la sesión correspondiente.

EL ING. AGR. CLAUDIO GAMBOA señala que según la discusión que se sostuvo, en algún momento él tuvo la duda de cómo debería quedar en el *Estatuto Orgánico* la realización de esa actividad, debido a que considera que está bastante entendible como lo dice en el artículo 88: “Como mandato de la Constitución Política”; sin embargo, manifiesta que quedaría mucho más claro si dijera: “emitir el criterio institucional sobre los proyectos de ley que se tramitan en la Asamblea Legislativa, según el mandato establecido en el artículo 88 de la Constitución Política de Costa Rica. Piensa que queda mucho más sencillo nada más expresar lo que dice.

Por otra parte, señala que tiene sus dudas sobre la segunda parte, ya que ese no era el propósito cuando se analizó, sino, dejar a derecho el mandato constitucional y que quedará en un articulado. Por eso posterior a la lectura de todo el texto, y tomando como referencia las dudas de muchas personas, si ya está en la Constitución, para qué debe quedar (así como diferentes expresiones). Recuerda que hay quienes apoyaron la moción, otros que la apoyan sin comentarios y otros que su principal argumento es para qué poner en el *Estatuto Orgánico* un artículo que ya está en la Constitución. Considera que queda mucho más claro que en lugar de decir “según el mandato constitucional” (que tal vez no especifica dónde está ese mandato), simplemente diga “según el mandato establecido en el artículo 88 de la Constitución Política de Costa Rica”, y dejarlo hasta ahí.

****A las once horas y dieciséis minutos, salen la Srta. Rebeca Sura y el Dr. Oldemar Rodríguez. ****

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Ing. Agr. Claudio Gamboa el aporte; le cede la palabra al Dr. Ángel Ocampo y señala que se continuará con dicha sesión.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO se refiere a lo último que indicó el Ing. Gamboa; le parece que, en efecto, tiene toda la razón. La propuesta, cuando él la formuló, iba específicamente referida al artículo 88 de la Constitución Política de Costa Rica. En el plenario surgió lo que se ha estado proponiendo como la función siguiente, y eso es lo que provocó mayor desacuerdo en algunas de las unidades académicas. Una de las observaciones que le pareció relevante, iba en el sentido de que toda la argumentación y la propuesta, así como el razonamiento, apuntan al inciso u) (obviamente porque esa es la propuesta) incluso, se dice que el Consejo Universitario está exagerando los alcances de lo que está proponiendo, porque nada del razonamiento conduce a v). Indica que, en

efecto, es una propuesta que debería trabajarse aparte; en lo particular, piensa que porque no se incluya ahora no significa que no se va a hacer. Se ha hablado de que es un asunto de alcance cultural dentro de la comunidad universitaria. Por lo tanto, para darle mayor coherencia a la propuesta, no tendría ningún inconveniente en que quedara el punto u) (que es a lo que ha apuntado desde el inicio) como resultado de la preocupación inicial que se había generado al interior del Cuerpo Colegiado; finalmente, se podría conversar y discutir eso en una sesión de trabajo.

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

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

EL DR. JOSÉ A. VARGAS somete a votación la propuesta de acuerdo con las observaciones incluidas en la sesión de trabajo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: la Srta. Rebeca Sura y el Dr. Oldemar Rodríguez.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: la Srta. Rebeca Sura y el Dr. Oldemar Rodríguez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 88 de la *Constitución Política de Costa Rica* establece que:

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.

2. En la sesión N.º 5569, artículo 4, del 1.º de setiembre de 2011, el Consejo Universitario conoció el dictamen PM-DIC-11-011 y acordó lo siguiente:

(...)

4. Instruir a la Comisión de Estatuto Orgánico para que incluya entre las funciones del Consejo Universitario, de manera explícita, la competencia institucional de pronunciarse sobre las materias que señala el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.

ACUERDO FIRME.

3. El Dr. Alberto Cortés Ramos, director del Consejo Universitario en ese momento, mediante el pase CEO-P-11-003, del 5 de setiembre de 2011, trasladó a la Comisión de Estatuto Orgánico la propuesta de modificación para el estudio respectivo.
4. La Comisión de Estatuto Orgánico solicitó a la Dirección del Consejo Universitario publicar en primera consulta a la comunidad universitaria la propuesta de reforma (oficio CEO-CU-11-005, del 30 de noviembre de 2011).
5. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* N.º 40-2011, del 13 de enero de 2012, y en el *Semanario Universidad* del 25 de enero de 2012; además, la Dirección del Consejo Universitario envió la consulta a las autoridades universitarias mediante el oficio CU-D-12-02-045, del 8 de febrero de 2012.
6. Como resultado de la primera consulta a la comunidad universitaria, se recibieron treinta respuestas de las siguientes personas:

A favor de la propuesta, sin observaciones

M.A.E. Esteban Murillo Díaz, profesor de la Escuela de Formación Docente; Dra. Lupita Chaves Salas, decana de la Facultad de Educación; Máster Ronald Sánchez Porras, profesor de la Sede de Occidente; Máster Liz Brenes Cambronero, profesora de la Sede de Occidente; Licda. Nidia Marina González Vásquez, profesora de la Sede de Occidente; Máster Manuel Calderón Hernández, profesor de la Sede de Occidente; M.Sc. Olga Prieto Cruz, directora *a. í.* de la Escuela de Sociología; M.Sc. EmilceUlate Castro, directora de la Escuela de Nutrición; Dra. SusanChenMok, directora de la Sede del Pacífico; Dr. Olman Quirós Madrigal, director de la Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios; Lic. Ricardo Wing Argüello, director de la Sede Regional de Limón; Dr. Marcos Guevara Berger, director *a. í.* de la Escuela de Antropología; Ing. Hernán Camacho Soto, M.Sc., director de la Escuela de Ingeniería Química; M.Sc. Xinia Alvarado Zeledón, directora de la Escuela de Tecnologías en Salud; M.Sc. Carlos Murillo Scott, director de la Escuela de Administración de Negocios.

A favor de la propuesta, con observaciones

MSP. Griselda Ugalde Salazar, coordinadora del Recinto de Golfito; Dr. Luis Felipe Arauz Cavallini, decano de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias; Máster Rosa Martina Ramírez Meléndez, profesora de la Sede de Occidente; M.Sc. Ligia Murillo Castro, directora de la Escuela de Enfermería; M.Sc. Luz Marina Vanegas Avilés, directora de la Escuela de Ciencias Políticas; M.Sc. Rolando Mora Chinchilla, director de la Escuela de Geología.

En contra de la propuesta, sin observaciones

Cristian S. Campos Fernández, Ph. D., director de la Escuela de Química; Dr. Ricardo Boza Cordero, director de la Escuela de Medicina.

En contra de la propuesta, con observaciones

Lic. Luis Guillermo Loría Meneses, profesor de la Escuela de Física; M.Sc. Roberto Fragomeno, director de la Escuela de Filosofía; Dra. Gabriela Marín Raventós, decana del Sistema de Estudios de Posgrado; Dra. Gabriela Barrantes S., directora de la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática; Dra. Lidiette Fonseca González, decana de la Facultad de Farmacia; Dra. Ileana Vargas Umaña, directora de la Escuela de Salud Pública.

Dudas y observaciones

Lic. Antonio Varela Sancho, profesor de la Sede de Occidente.

7. Es pertinente que el *Estatuto Orgánico* contemple expresamente la obligación del Consejo Universitario de pronunciarse sobre los proyectos de ley que se tramitan en la Asamblea Legislativa, ya que es una responsabilidad que se cumple actualmente y no está evidenciada entre las funciones del Consejo Universitario.
8. También es conveniente que el *Estatuto Orgánico* indique que el Consejo Universitario puede pronunciarse facultativamente sobre temas de relevancia nacional, de conformidad con los fines y principios universitarios plasmados en el artículo 3 del mismo *Estatuto*. Esta función debe ser facultativa, de manera que sea el mismo Consejo Universitario el que determine sobre cuáles asuntos pronunciarse.
9. Los artículos 42 y 44 del *Reglamento del Consejo Universitario* establecen:

ARTÍCULO 42. *El Consejo Universitario creará las comisiones especiales que considere convenientes. El Director o la Directora nombrará al coordinador o la coordinadora, quien integrará la comisión respectiva, tomando en cuenta aspectos afines al asunto de que se trate, y en informes de Dirección, el Director o la Directora lo comunicará al Plenario.*

ARTÍCULO 44. *Para cumplir su cometido, todas las comisiones podrán recabar informes, recibir declaraciones, solicitar criterios o asesorarse con las personas u organismos que crean convenientes por medio de su coordinador o coordinadora. Las personas o instancias universitarias deberán responder en forma oportuna y en el tiempo solicitado por la comisión correspondiente.*

ACUERDA

Publicar en segunda consulta la comunidad universitaria en el semanario *Universidad*, de conformidad con lo que establece el artículo 236, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la inclusión de los incisos u) y v) en el artículo 30 del *Estatuto Orgánico*:

TEXTO VIGENTE EN EL <i>ESTATUTO ORGÁNICO</i>	TEXTO PROPUESTO PARA PUBLICAR EN SEGUNDA CONSULTA
ARTÍCULO 30.- Son funciones del Consejo Universitario: (...)	ARTÍCULO 30.- Son funciones del Consejo Universitario: (...) u) Emitir el criterio institucional sobre los proyectos de ley que se tramitan en la Asamblea Legislativa, según el artículo 88 de la Constitución Política. v) Pronunciarse facultativamente sobre aquellos proyectos de relevancia nacional, aun cuando no se refieran a la materia universitaria.

ACUERDO FIRME.**ARTICULO 5**

El señor director, Dr. José Ángel Vargas Vargas, presenta las recomendaciones a los proyectos de ley remitidos por la Asamblea Legislativa, para su análisis y determinar el procedimiento por seguir.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS indica que van a avanzar con el siguiente punto de la agenda. Señala que le ha pedido al Dr. Carlos Solano, el expositor, que llegarán a las 11:45 a. m., porque Carlos Arrieta, director de Recursos Humanos, no puede asistir. Había pensado para este punto una exposición y después una discusión; por lo tanto, se va a aprovechar el tiempo para la exposición y, posteriormente, con el Dr. Arrieta se va a realizar la discusión a fondo del tema de la evaluación del modelo de desempeño para los funcionarios.

Continúa con las recomendaciones a los proyectos de ley remitidos por la Asamblea Legislativa; señala que es el análisis preliminar de los proyectos de ley; en este caso, son varios y desea aprovechar para presentarlos y tomar la decisión correspondiente con el fin de continuar con el trámite.

Proyectos de Ley para el equipo de trabajo 26-07-2012

Proyecto	Admisibilidad	Oficina Jurídica	Recomendación
Ley de Tránsito por vías públicas terrestres y seguridad vial. Expediente:	CU-AD-12-03-014 Roza la Autonomía Universitaria: No Objeto del Proyecto: El proyecto de ley pretende reformar varios	OJ-695-2012 En relación con el proyecto de Ley de Tránsito, esta Asesoría ha revisado anteriormente este	Se recomienda nombrar una Comisión Especial para que analice el proyecto de Ley en mención.

18.032

artículos de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres, N.º 7331, de 22 de abril de 1993, y sus reformas.

Artículos Destacados: Artículo 215.- Inspectores institucionales de tránsito La Dirección General de la Policía de Tránsito por solicitud de instituciones públicas y privadas, podrán investir inspectores de tránsito para velar por el cumplimiento de las señales de tránsito, particularmente, las zonas de paso o de seguridad, circundantes a la respectiva institución. Estos deben portar, en el ejercicio de sus funciones, la respectiva identificación que para tal efecto determinará la Dirección General de la Policía de Tránsito. Quienes así sean investidos están autorizados únicamente para hacer partes o boletas de citación, para efectos del inciso d) del artículo 146, t) del artículo 147, c) y b) del artículo 148 de esta ley. En el caso de las universidades públicas podrán contar con un cuerpo especial de inspectores de tránsito que tendrá las atribuciones y competencias que esta ley otorga para ejercer el control y la vigilancia vehicular dentro de sus Instalaciones. Fuera de las instalaciones, estas competencias se establecerán mediante convenio de cada universidad pública con la División General de la Policía de Tránsito. Artículo 22.- Placas de matrícula especial. Autorízase el uso de placas de matrícula especial de conformidad con la reglamentación respectiva. El Registro Nacional les asignará una clase y categoría diferenciada de inscripción, únicamente en los siguientes casos: a) Vehículos oficiales de los Supremos Poderes, de las instituciones autónomas, semiautónomas y de los gobiernos locales. b) Vehículos de las representaciones diplomáticas, consulares y de misiones internacionales acreditadas en el país. c) Vehículos que gocen de un algún régimen especial de circulación. La Benemérita Cruz Roja Costarricense y el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica quedan autorizados a dotar a sus integrantes de placas distintivas con el nombre de la institución, el emblema y número consecutivo de dicha placa, que permita la

proyecto y dos que le antecedieron, los cuales sufrieron algunas modificaciones, pero conservan las mismas bases quitando y devolviendo aspectos que anteriormente se habían conocido (Véase dictámenes: OJ-775-2007, OJ-315-2010, OJ-1089-2012 y OJ-547-2011). En virtud de lo anterior y luego de haber estudiado el texto del proyecto remitido de cara a los anteriores análisis efectuados en esta oficina y atendiendo, sobre todo, a aquellos aspectos que puedan violentar la autonomía institucional, consideramos oportuno mantener el criterio vertido en el OJ-315-2010, salvo en el extremo referente al artículo 219, ya que fue suprimida dicha regulación. En lo restante se mantiene. Por último, quisiéramos hacer la observación de que el artículo 93 dispone que todo patrono que contrate a personas cuya labor principal sea la conducción de vehículos para traslado de mercancías o personas deba emplear para tal actividad conductores profesionales. Por su parte, en las definiciones de la ley se establece que conductor es aquel que haya sido acreditado con su licencia A-2, A-3, B-1 o B-2 y que haya solicitado al momento de su expedición el agregado P (profesional). Consideramos que impone una obligación de que los choferes de la institución cuenten con licencia que los acredite como profesional, de lo contrario podrían ser sancionados. En cierta manera podría pensarse que impone a la institución un requisito más allá de los establecidos para conducir vehículos institucionales de conformidad con las normas propias, pero, en realidad lo que hace es agregar un elemento más de legalidad a la hora de que el empleado conduzca un vehículo institucional.

identificación de sus vehículos en el ejercicio de su labor. La responsabilidad por el uso y control de dichas placas recaerá sobre los encargados de transporte de cada una de esas instituciones. El uso de estas placas no exime la obligación de portar las placas reglamentarias del vehículo. Artículo 45.- Disposiciones generales sobre la prestación operativa del servicio El CTP determinará, mediante reglamento y previo criterio técnico de la Dirección Técnica a su cargo, la capacidad y la densidad de pasajeros sentados y de pie en las unidades de transporte público. Estas deben ser fijadas en función de la modalidad, del tipo de ruta, distancia del recorrido y la relación peso / potencia del motor de la unidad. Las puertas del vehículo deberán mantenerse cerradas durante el recorrido y la marcha del vehículo no podrá iniciarse sin haberse cerrado las puertas. No se autorizará el transporte de pasajeros de pie en las busetas, microbuses y servicios especiales. No obstante, mediante resolución fundada, el CTP podrá autorizar pasajeros de pie en los autobuses que presten servicio especial de transporte de estudiantes universitarios. (La negrita no corresponde al original).

Observaciones: Como anteriormente se mencionó el actual texto del proyecto de ley ya fue objeto de pronunciamiento por parte del Consejo Universitario en tres ocasiones anteriores. En esta oportunidad la iniciativa de ley llega con Dictamen Unánime Afirmativo por parte de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración. El texto de la iniciativa de ley en consulta mejora las falencias de los proyectos de ley anteriores en cuanto corrige el enfoque punitivo de las propuestas que le precedieron. En relación con la autonomía universitaria el texto actual elimina la obligatoriedad de que las universidades públicas impartan cursos de educación y seguridad vial. Como punto a destacar mencionar que fue de recibo la solicitud de la Universidad de Costa Rica en cuanto a crear una nueva categoría de inspectores de tránsito, denominados: inspectores institucionales de tránsito, los cuales

	<p>tendrán las atribuciones y competencias que esta ley otorga para ejercer el control y la vigilancia vehicular dentro de sus instalaciones.</p> <p>Recomendaciones: Con fundamento en las directrices para el análisis de los proyectos de ley remitidos en consulta al Consejo Universitario por parte de la Asamblea Legislativa, aprobadas en la sesión N.º 5569, del Consejo Universitario, de fecha 1 de setiembre de 2011, y tomando en cuenta que el actual proyecto de ley reviste interés nacional e institucional, recomiendo que se constituya una comisión especial, la cual podría estar integrada por quienes en las tres oportunidades anteriores han participado en los pronunciamientos, para que de esta forma se aproveche su experiencia y conocimiento en el tema.</p>		
<p>Ley de Donación y Trasplante de Órganos y Tejidos Humanos. Expediente: 18.246</p>	<p>CU-AD-12-07-029</p> <p>Roza la Autonomía Universitaria: No</p> <p>Objeto del Proyecto: La presente iniciativa de ley pretende regular las actividades relacionadas con la obtención y utilización clínica de órganos sólidos y tejidos humanos, incluida la donación, extracción, preparación, transporte, distribución, trasplante y su seguimiento.</p> <p>Artículos Destacados: ARTÍCULO 69.- Reformase el artículo 377 del Código Penal, Ley N.º 4573, de 4 de mayo de 1970, para que se lea así: “Artículo 377.- Quien trafique con personas con la finalidad de comerciar sangre, fluidos, glándulas, órganos o tejidos humanos o de sus componentes derivados, será sancionado con pena de prisión de diez a quince años. La pena será de doce a dieciocho años cuando la víctima sea una persona menor de edad o con discapacidad.”</p> <p>ARTÍCULO 70.- Adicionase un artículo 377 bis al Código Penal, Ley N.º 4573, de 4 de mayo de 1970, que se leerá así: “Artículo 377 bis.- Quien sin la autorización debida introduzca, exporte, trafique, comercialice o extraiga sangre, fluidos, glándulas, órganos o tejidos humanos o de sus componentes derivados, será sancionado con pena de prisión de cinco a diez años, e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad con ocasión de la cual se</p>	<p>OJ-685-2012</p> <p>El proyecto de ley en estudio establece principios y conceptos básicos que rigen el tema del trasplante de órganos y tejidos. Además, contrario a la ley actual (Ley 7409), regula no solo la obtención sino también la preservación y procesamiento de órganos, o tejidos procedentes tanto de donantes vivos como de donantes fallecidos.</p> <p>Se crean requisitos y procedimientos generales para los hospitales participantes, que puedan extraer órganos y para aquellos trasplantadores de órganos o tejidos, así como su transporte y cuidados en su manipulación.</p> <p>La nueva legislación crea la Comisión Nacional de Trasplante, que estará adscrita al Ministerio de Salud y se crea un órgano técnico-operativo coordinador de la política nacional en materia de donación y trasplante de órganos y tejidos.</p> <p>El proyecto no hace propuestas en cuanto a la importancia de sensibilizar a la opinión pública, así como de los procesos educativos en las escuelas y colegios sobre la trascendencia de la donación de órganos y tejidos contenidos en los cambios en la legislación que se están</p>	<p>Se recomienda nombrar una Comisión Especial para que analice el proyecto de Ley en mención.</p>

cometió el delito y para desempeñar cargo o empleo público por un período de dos a ocho años.”

ARTÍCULO 71.- Derogase la Ley de Autorización para Trasplantar Órganos y Materiales Anatómicos Humanos, N.º 7409, de 12 de mayo de 1994 y sus reformas.

Observaciones: La presente iniciativa de ley establece principios básicos que han de regir la materia tales como: voluntariedad, gratuidad, anonimato, ausencia de lucro, consentimiento informado de los donantes vivos, comprobación de la no oposición del fallecido y respeto a la confidencialidad y secreto, entre otros principios. Igualmente se regula no solo la obtención, sino que también la preservación y procesamiento de órganos, o tejidos procedentes tanto de donantes vivos como de donantes fallecidos. De igual forma establece los requisitos y procedimientos generales para los hospitales extractores y para aquellos trasplantadores de órganos o tejidos. Además crea la Comisión Nacional de Trasplante, que sustituirá a la actual Comisión reguladora de Trasplantes de Órganos. Lo anterior persigue darle mayor operatividad a la nueva Comisión adscrita al Ministerio de Salud. El presente proyecto de ley crea un órgano técnico – operativo, el cual coordinará la política nacional en materia de donaciones y trasplante de órganos y tejidos. Para finalizar, el proyecto de ley reforma el artículo 377 y crea un artículo 377 bis de nuestro Código Penal, el cual busca endurecer la sanción para aquellas personas que traten sacar provecho al tema del tráfico de órganos y tejidos.

Recomendaciones: Con fundamento en las directrices para el análisis de los proyectos de ley remitidos en consulta al Consejo Universitario por parte de la Asamblea Legislativa, aprobadas en la sesión N.º 5569, del Consejo Universitario, de fecha 1 de setiembre de 2011, invito comunicar a la Asamblea Legislativa que el presente proyecto de ley no vulnera ninguna de las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica. Asimismo recomiendo enviar el presente proyecto de ley a la Escuela de Medicina para contar

impulsando.

Otro aspecto importante a señalar es que se pueda garantizar de modo efectivo que las autoridades de salud pongan en práctica dicha ley, en su totalidad, principalmente porque los procesos de trasplante y conservación de tejidos tienen un alto costo económico. La carencia de recursos o los manejos incorrectos, sumados a la burocracia innecesaria o a la ausencia de planificación, podrían generar que en la práctica la ley no llegara a ser una ley funcional.

En cuanto a la aplicación de la Ley preocupa la redacción del artículo 30, referido la obtención de tejidos u órganos de donantes fallecidos para fines terapéuticos, ya que indica que podrá realizarse siempre y cuando la persona fallecida, de la que se pretende extraer tejidos u órganos, *no haya manifestado su oposición*. Dicha oposición, así como su conformidad si la desea expresar, podrá referirse a todo tipo de tejidos u órganos o solamente a alguno de ellos, y será respetada cualquiera que sea la forma en la que se hubiese expresado.

Por otro lado, el artículo 31 indica que en caso de que en el expediente del fallecido o en sus documentos o pertenencias personales no se encontrara evidencia alguna del deseo de donar sus tejidos u órganos, se procederá a facilitar a los familiares del difunto la información necesaria acerca de la naturaleza e importancia de este procedimiento, a fin de que *sean ellos quienes den su consentimiento*, respetando siempre su decisión.

Los artículos mencionados podrían ser contradictorios ya que en el primero permitiría que al fallecido le sean extraídos sus órganos siempre y cuando no exista manifestación expresa de su oposición. Pero en el artículo siguiente deja dicha decisión en manos de los familiares.

Del proyecto de Ley se desprende que la donación y extracción debe hacerse en un plazo perentorio y no siempre será posible ubicar de forma expedita a los familiares que puedan *autorizar* la donación.

	<p>con el criterio especializado. Lo cual contribuirá a enriquecer el dictamen de esta iniciativa de ley.</p>	<p>Y si se tratara de un extranjero, o una persona sin familiares directos en el país, ¿cómo se procedería en esos casos, en los que no exista consentimiento expreso del difunto ni de un tercero autorizado? Los médicos que y los encargados de las extracciones podrían hacerlas sin que mediara dicha autorización del fallecido y sin que constara en algún documento.</p> <p>Esos temas deben ser aclarados ya que es preferible que exista una base de datos de acceso nacional de los pacientes de la C.C.S.S, y del COSEVI, en la que a la hora de renovar o hacer trámites médicos se disponga de formularios para que las personas los llenen en cada centro de salud y sean agregados a sus expedientes y de igual forma estén conectados con la base de datos del COSEVI, ya que actualmente se consigna en la licencia de conducir si la persona desea ser o no donador de órganos.</p>	
<p>Levantamiento del velo de la personalidad jurídica, adición de un artículo 20 Bis al código de Comercio, Ley N.° 3284, del 30 de abril de 1964 y sus reformas. Expediente: 18.213</p>	<p>CU-AD-12-06-023 Roza la Autonomía Universitaria: No Objeto del Proyecto: Mediante esta iniciativa de ley se pretende incorporar expresamente en el ordenamiento jurídico costarricense la figura del levantamiento del velo de la personalidad jurídica. Artículos Destacados: Artículo 20 bis Podrá prescindirse de la personalidad jurídica de las sociedades reguladas en este Código, cuando estas sean utilizadas en fraude de ley, como un mero recurso para violar la ley y el orden público o para frustrar derechos de terceros. En tales casos, las actuaciones y obligaciones de la sociedad se imputarán directamente a sus socios o controlantes, quienes serán solidariamente responsables con esta. La desestimación de la personalidad jurídica solo producirá efectos respecto del caso concreto en que sea declarada. En ningún caso podrá afectar a terceros de buena fe. Lo dispuesto se aplicará sin perjuicio de las responsabilidades personales civiles y penales de los participantes en los hechos, según el grado de su intervención y conocimiento de ellos.</p>	<p>OJ-738-2012.</p> <p>En el proyecto de Ley se pretende incorporar en el ordenamiento jurídico la figura del levantamiento del velo de la personalidad jurídica, con la finalidad de evitar los fraudes que se puedan cometer mediante el abuso de la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles.</p> <p>Tal como se menciona en la exposición de motivos, el levantamiento del velo se dirige a impedir los supuestos de abuso del derecho, en muchos casos reponiendo en sus justos límites una situación patrimonial alterada y menoscabada por una simulación.</p> <p>El proyecto de Ley busca un objetivo importante y que ha sido desarrollado jurisprudencialmente y a través de normas en otros países. Sin embargo, el levantamiento del velo de la personalidad debe aplicarse con extremo cuidado para no dañar el sistema costarricense existente de sociedades mercantiles, constituidas al amparo del ordenamiento jurídico y con el propósito de ejercer la actividad</p>	<p>Se recomienda hacer consulta especializada a la Facultad de Derecho y a la Escuela de Administración de Negocios.</p>

Observaciones: La personalidad jurídica es un mecanismo mediante el cual se faculta a determinadas organizaciones humanas para funcionar y relacionarse tanto frente a terceros como frente a los individuos que la conforman. El mecanismo de la personalidad jurídica ha satisfecho las necesidades de expansión del capitalismo moderno, pues dotó a las sociedades mercantiles del privilegio de la responsabilidad limitada, mediante el cual sus socios únicamente responden por las deudas sociales con el monto de sus aportes y no con el resto de su patrimonio. Posteriormente, dicho privilegio legal otorgado a las sociedades mercantiles fue asociado al concepto de persona jurídica. Un poder tan amplio otorgado sin mayores controles al servicio de los más diversos objetivos, no tardó en generar abusos siendo una de sus manifestaciones más lesivas la utilización de la personalidad jurídica en detrimento de los derechos de los trabajadores y la seguridad social. Como remedio a los abusos que se hacen con la personalidad jurídica se ha desarrollado la doctrina del levantamiento del velo corporativo; doctrina surgida inicialmente en el sistema del *common law*, como una construcción jurisprudencial la cual fue paulatinamente incorporada a los sistemas jurídicos de tradición romano-germánica. En pocos países existe normativa expresa que regule la aplicación general de la desestimación de la personalidad jurídica determinando los supuestos en los que esta procede. El legislador proponente argumenta que a través de esta iniciativa se busca acoger la doctrina más avanzada sobre el tema a nivel de Derecho comparado, así como los aportes realizados por la jurisprudencia nacional para impedir que en Costa Rica se siga utilizando la figura del velo corporativo como una forma de burlar la ley y defraudar los derechos a terceros.

Recomendaciones: Con fundamento en las directrices para el análisis de los proyectos de ley remitidos en consulta al Consejo Universitario por parte de la Asamblea Legislativa, aprobadas en la sesión N.º 5569, del Consejo

comercial.

En tal sentido, de aprobarse dicho proyecto de ley, se considera importante que se adicionen normas que permitan una mejor operatividad de esta figura, que debe mantener un carácter excepcional, o dejar que mediante el instrumento reglamentario correspondiente se regulen los aspectos necesarios para cumplir con los propósitos de la ley, sin causar un daño innecesario al sistema societario existente.

	<p>Universitario, de fecha 1 de setiembre de 2011, recomiendo comunicar a la Asamblea Legislativa que el presente proyecto de ley no vulnera ninguna de las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica, además recomiendo se realice una consulta especializada a la Facultad de Derecho, específicamente a la Catedra de Derecho Comercial, pues su criterio experto en la materia contribuirá a enriquecer el dictamen que de este proyecto de ley haga la Universidad.</p>		
<p>Declaratoria del 20 de marzo de 1856 como fecha cívica nacional. Expediente: 18.282</p>	<p>CU-AD-12-06-026 Roza la Autonomía Universitaria: No Objeto del Proyecto: El presente proyecto de ley pretende la declaratoria del 20 de marzo de 1856 como fecha cívica nacional. Artículos Destacados: Artículo Único Declárase el 20 de marzo de 1856 como fecha cívica de celebración obligatoria en todos los centros de enseñanza del país. Para tal efecto, se exaltará en todas sus manifestaciones y a profundidad no solo el evento en sí, sino el momento histórico que dio origen a la guerra contra el filibusterismo invasor de Centroamérica Observaciones: Para los proponentes de la presente iniciativa de ley, la batalla de Santa Rosa, se ha visto eclipsada por la heroica Batalla de Rivas, el 11 de abril de ese mismo año. Mientras la celebración del 11 de abril tiene rango de ley, el 20 de marzo no. La batalla de Santa Rosa representa la primera defensa que hace el pueblo de Costa Rica de su integridad territorial y del concepto de soberanía nacional. Por esta razón se vuelve de vital importancia para los propulsores que se declare ese día como fecha cívica nacional, pues sería inconcebible según su opinión que el pueblo costarricense no preste la debida importancia a una fecha tan significativa en la historia patria. Recomendaciones: Con fundamento en las directrices para el análisis de los proyectos de ley remitidos en consulta al Consejo Universitario por parte de la Asamblea Legislativa, aprobadas en la sesión N.º 5569, del Consejo Universitario, de fecha 1 de setiembre de 2011, recomiendo comunicar a la Asamblea</p>	<p>OJ-694-2012 Luego de analizar el texto remitido, esta Asesoría no encuentra ninguna objeción de índole legal. No obstante, conviene advertir que, por mandato constitucional ⁽¹⁾, la Universidad de Costa Rica goza de independencia para emitir su propia normativa, funciones y políticas. En este sentido, no se podría obligar a la Universidad de Costa Rica a desarrollar las actividades universitarias en un determinado sentido o conforme a determinados objetivos, como lo sería la celebración “obligatoria” de esta fecha cívica. ⁽¹⁾Artículo 84. “<i>La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.</i>”.</p>	<p>Se recomienda hacer consulta especializada a la Escuela de Historia.</p>

	<p>Legislativa que el presente proyecto de ley no vulnera ninguna de las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica, además recomiendo se realice una consulta especializada a la Escuela de Historia, pues su criterio experto en la materia contribuirá a enriquecer el dictamen que de este proyecto de ley haga la Universidad.</p>		
<p>Aprobación de la adhesión a la convención interamericana para facilitar la asistencia en casos de desastre. Expediente: 18.374</p>	<p>CU-AD-12-07-030 Roza la Autonomía Universitaria: No Objeto del Proyecto: La presente Convención pretende facilitar y regular la prestación de la asistencia humanitaria y técnica de los Estados del continente americano, que sufren con frecuencia los efectos devastadores de los desastres, catástrofes y otras calamidades que destruyen la vida y amenazan la seguridad y bienes de los habitantes de esta región. Artículos Destacados: Artículo XI Protección al Personal de auxilio: a. El personal de auxilio que haya sido debidamente notificado al Estado auxiliado y aceptado por éste y por las respectivas Autoridades Nacionales Coordinadoras no estará sujeto a la jurisdicción penal, civil ni administrativa del Estado auxiliado por actos relacionados con la prestación de asistencia. b. Lo dispuesto en el inciso (a) no se aplicará a actos ajenos a la prestación de la asistencia ni, tratándose de acciones civiles o administrativas, a faltas intencionales de conducta o negligencia grave. Artículo XIV Costos Salvo lo previsto en los artículos IX y XII, el auxilio prestado correrá por cuenta del Estado que preste el auxilio, sin costo alguno para el Estado auxiliado, excepto acuerdo en contrario. Artículo XVI Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a. Las organizaciones internacionales gubernamentales que presten auxilio en casos de desastre podrán, con el consentimiento del Estado auxiliado, acogerse mutatis mutandis a los preceptos de esta Convención. b. Los Estados y organizaciones internacionales gubernamentales que presten auxilio podrán incorporar en sus misiones de auxilio a personas privadas, físicas o jurídicas o a</p>	<p>OJ-721-2012 Esta Asesoría no encuentra ninguna objeción de índole legal con el texto remitido, pues no incide con las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica - artículo 84 de la Constitución Política-</p>	<p>Se recomienda hacer Propuesta de Dirección con lo señalado por el criterio legal de Consejo Universitario y el de la Oficina Jurídica.</p>

organizaciones internacionales no gubernamentales; esas personas se beneficiarán de la protección que ofrece esta Convención

Observaciones: La Convención se aplicará cuando un Estado Parte preste asistencia en respuesta a una solicitud de otro Estado Parte, salvo que ambas partes lo acuerden de otra manera. La aceptación de un Estado Parte del ofrecimiento de auxilio por otro Estado Parte, será considerada como solicitud de asistencia. Este instrumento jurídico, regula la forma de hacer las solicitudes, ofrecimientos y aceptaciones de asistencia, dirigidos por un Estado Parte a otro, indicando que los mismos serán transmitidos por los canales diplomáticos correspondientes. Igualmente la Convención establece, salvo acuerdo en contrario, que la responsabilidad general de la dirección, control, coordinación y supervisión de la asistencia, dentro del territorio del Estado auxiliado, corresponderá a este. Asimismo, la Convención contempla que el personal del Estado auxiliador, podrá entrar, transitar y abandonar el territorio del Estado auxiliado y del Estado de tránsito que sea parte de la Convención, según sea necesario para cumplir su misión, para lo cual se facilitaran los documentos migratorios necesarios conforme a la legislación del Estado respectivo.

Recomendaciones: Con fundamento en las directrices para el análisis de los proyectos de ley remitidos en consulta al Consejo Universitario por parte de la Asamblea Legislativa, aprobadas en la sesión N.º 5569, del Consejo Universitario, de fecha 1 de setiembre de 2011, recomiendo comunicar a la Asamblea Legislativa que el presente proyecto de ley no vulnera ninguna de las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica.

<p>Creación del sistema nacional de evaluación permanente de las políticas públicas y la calidad de los servicios. Expediente: 17.117</p>	<p>CU-AD-12-07-032 Roza la Autonomía Universitaria: Sí Objeto del Proyecto: Realizar de forma permanente la evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos públicos, de manera sistemática, participativa e independiente. Artículos Destacados: Artículo 5.</p>	<p>OJ-753-2012 Doy respuesta al oficio CU-D-12-07-382, mediante el cual somete a consideración el proyecto de ley denominado “<i>Creación del Sistema Nacional de Evaluación permanente de las políticas públicas y la calidad de los servicios</i>”, expediente N°17.117.</p>	<p>Se Recomienda hacer Propuesta de Dirección</p>
--	---	---	---

Evaluación Externa Todas las instituciones públicas deberán haber tenido, cada cuatro años, al menos una evaluación ejecutada por evaluadores externos, los cuales pueden ser nacionales o extranjeros. Las políticas, planes, programas o proyectos a evaluar de dichas instituciones, serán definidos en marzo de cada año por la Comisión de Evaluación establecida en el artículo 4 de esta ley. En los casos relacionados con educación, salud, vivienda, infraestructura pública, combate a la pobreza y finanzas públicas, la evaluación externa abarcará todas las acciones estatales relacionadas con tales sectores, independientemente de su ubicación institucional. Artículo 7. Suministro de información Las instituciones deberán suministrar de manera obligatoria la información que requieran los evaluadores para realizar sus labores. El responsable de brindar la información será el jerarca de la política, plan, programa o proyecto público sometido a evaluación, quien además velará para que el evaluador o el equipo evaluador reciban todo el apoyo necesario. Artículo 8. Recursos financieros Las instituciones públicas deberán incorporar en sus presupuestos los recursos financieros necesarios para ejecutar las evaluaciones. El incumplimiento de esta disposición implicará la desaprobación del presupuesto por parte de la Asamblea Legislativa o la Contraloría General de la República.

Observaciones: El presente proyecto de ley ya fue consultado anteriormente por la Asamblea Legislativa al Consejo Universitario en el mes de setiembre del año 2010. Al respecto, el órgano colegiado se pronunció sobre el mismo en la sesión 5601-06, de fecha 9 de diciembre del año 2011. En aquella oportunidad, el Consejo Universitario acordó comunicar a la Asamblea que la iniciativa de ley contenía aspectos que violaban la autonomía universitaria consignada en el artículo 84 de la Carta Magna, por tanto no recomendaba su aprobación. Dentro de las observaciones que en aquel momento se hicieron por parte del órgano colegiado se encuentran: 1) Que el proyecto presenta equívocos

ANTECEDENTES

Mediante los Decretos Ejecutivos N° 23720-PLAN y N° 24175-PLAN, se constituyó el Sistema Nacional de Evaluación cuyas siglas son “SINE”. Posteriormente, este órgano fue sometido a una reforma integral, mediante el Decreto Ejecutivo N° 35755-PLAN ⁽¹⁾. Según se dispuso, el Sistema Nacional de Evaluación está conformado por la Administración Central del Estado, los entes autónomos y semiautónomos, las empresas públicas y los entes públicos no estatales, cuando administren recursos públicos (artículo 3). Se exceptúa de la aplicación del Sistema Nacional de Evaluación, los entes y las empresas públicas que operen en mercados abiertos, la Caja Costarricense de Seguro Social y las universidades estatales. Estas instituciones proporcionan toda la información que razonablemente les pueda ser requerida para la operación del SINE, sin estar obligados a informar sobre asuntos secretos, confidenciales o privados (art. 4)

⁽¹⁾ Publicado en el periódico la Gaceta el 22/2/10

EN TORNO AL PROYECTO DE LEY

Según la exposición de motivos, este proyecto de ley responde a la necesidad de que se cumpla plenamente con lo establecido en el artículo 11 de la Constitución Política; es decir, que se dé la evaluación de resultados y la rendición de cuentas en la Administración Pública en sentido amplio.

No obstante, el Informe Jurídico (Oficio S.T. 227-2010 J) del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, señaló que este proyecto de ley podría violentar la autonomía universitaria, municipal y de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Pese a este criterio, la Comisión Permanente de Gobierno y Administración aprobó de forma unánime el texto remitido, con la justificación que “(...) no solo el artículo 11 de la Constitución Política es muy claro, sino que es lógico que toda institución pública (e inclusive privada) que

conceptuales ya que confunde evaluación con control, materia legislada en nuestro país por la Ley de Control Interno, 2) sobre las características de los evaluadores es necesario clarificar los requisitos mínimos de los mismos ya que la ley no lo hace, 3) la propuesta adolece de una discusión más profunda sobre las nuevas formas de evaluación ligadas a la Administración Pública, estas, entre muchas otras observaciones que se recogen en el acuerdo del dictamen CEL-DIC-11-032, de fecha 11 de noviembre del año 2011. De igual forma, sobre la presente iniciativa de ley es recomendable dar lectura y análisis al pronunciamiento de la Oficina Jurídica OJ- 1105-2010 y al pronunciamiento de la Contraloría Universitaria OCU-R-157-2010, para mayor abundamiento sobre el tema. Al no presentar el presente proyecto de ley diferencias con el consultado primariamente es recomendable mantener la posición externada por la institución en aquel pronunciamiento.

Recomendaciones: Con fundamento en las directrices para el análisis de los proyectos de ley remitidos en consulta al Consejo Universitario por parte de la Asamblea Legislativa, aprobadas en la sesión N.º 5569, del Consejo Universitario, de fecha 1 de setiembre de 2011, recomiendo comunicar a la Asamblea Legislativa que el presente proyecto de ley vulnera las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica. Asimismo, en vista de que el actual proyecto de ley afecta la autonomía universitaria invito a valorar la posibilidad de conformar una comisión especial para que la misma emita criterio sobre dicha iniciativa de ley. Si fuera posible con la integración de la Comisión Especial que anteriormente se había pronunciado sobre el tema.

administre recursos de los costarricenses debe ser evaluada y rendir cuentas. Nada justifica la exclusión de las universidades, la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Costarricense de Electricidad, máxime la importancia y el impacto de sus acciones en el bienestar de la ciudadanía”.

CRITERIO JURIDICO

Con la promulgación de este texto como ley, se pretende no solo elevar de rango jurídico al Sistema Nacional de Evaluación, sino ampliar su conformación (artículo 1) y potestades, aunque de forma arbitraria e inconstitucional, por los siguientes motivos:

El artículo 84 de la Constitución Política señala: *“La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación”.*

Esta independencia funcional, implica la ausencia de vínculos de subordinación y por ende, la inexistencia de alguna relación de jerarquía. Significa, asimismo, que ninguna otra instancia gubernativa puede inmiscuirse en la esfera de competencia universitaria, ni sustituir a la Universidad en sus decisiones. Ningún ente u órgano estatal, que no fuera la propia Universidad de Costa Rica, posee atribuciones constitucionales para interferir en el ámbito de actividad universitaria ⁽²⁾.

En este sentido, resulta inconstitucional que se pretenda someter, las políticas, planes, programas y proyectos ejecutados por esta Institución a evaluadores externos (artículo 4 y 5), así como la obligación de suministrarles la

información que requieran para realizar sus funciones (artículo 7). En virtud de ello, la creación, desarrollo y posterior evaluación de estas políticas, planes, programas y proyectos universitarios, es competencia exclusiva de esta Institución, conforme lo señala el artículo 84 de la Constitución Política.

En cuanto a la obligación de incorporar en el presupuesto universitario los recursos financieros necesarios para ejecutar estas evaluaciones -las cuales resultan inconstitucionales-, es importante señalar que la Universidad de Costa Rica posee plena capacidad jurídica –artículo 84- para administrar y disponer del patrimonio universitario. Razón por la cual, es inaceptable cualquier condicionamiento, restricción o autorización previa emanados de algún ente u órgano ajeno a la Universidad, en cuanto al manejo de estos recursos, los cuales son destinados a las finalidades y funciones universitarias. Esto no quiere decir, que se está exento de rendir cuentas acerca de los fondos públicos, sino que esta fiscalización debe realizarse de forma adecuada y en estricto apego a la autonomía universitaria.

En consecuencia, no se puede admitir, so pretexto de “rendición de cuentas”, que se invada las competencias de la Universidad de Costa Rica, limitando sus legítimas atribuciones e imponiéndole deberes u obligaciones. En este sentido, la Asamblea Legislativa no puede, derogar, modificar, restringir o limitar los alcances de una norma constitucional, a través de la promulgación de este texto como ley de la República. (¿)Repensar la Autonomía de la Universidad de Costa Rica. Oficina Jurídica

Ley de Tránsito por vías públicas terrestres y seguridad vial. Expediente: 18.032

EL DR. JOSÉ A. VARGAS recuerda, según las observaciones realizadas por la Unidad de Admisibilidad, que eso se había señalado en otro momento, cuando se le dio seguimiento a un acuerdo que había sobre este texto de proyecto de ley y que se haría mediante convenio.

Agrega que la Oficina Jurídica señala como aporte las categorías en cuanto a las licencias; adicionan un elemento, un agregado, que se llama "P", que significa profesional, ese es un detalle que se le agrega a la licencia y que tiene que solicitarla el conductor.

Puntualiza que la propuesta que se hace en este caso es crear una comisión especial; sin embargo, manifiesta que sería únicamente para referirse a aquello nuevo que haya en el texto.

Seguidamente, somete a votación la recomendación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: la Srta. Rebeca Sura y el Dr. Oldemar Rodríguez.

Ley de Donación y Trasplante de Órganos y Tejidos Humanos. Expediente: 18.246

EL DR. JOSÉ A. VARGAS señala, en referencia al criterio de la Oficina Jurídica sobre el artículo 30, relacionado con la obtención de tejidos u órganos de donantes fallecidos para fines terapéuticos, que la preocupación es que si no hay un documento en el que una persona explícitamente haya dicho que se opone a la donación de órganos, habría la posibilidad de utilizarlos. También, la Oficina Jurídica señala algún tipo de contradicción, porque en el artículo 31 se indica que en caso de que en el expediente del fallecido o en sus documentos o pertenencias personales no se encontrara evidencia alguna del deseo de donar sus tejidos u órganos, se procederá a facilitar a los familiares del difunto la información necesaria acerca de la naturaleza e importancia de este procedimiento, a fin de que sean ellos quienes den su consentimiento, respetando siempre su decisión. Por lo tanto, como se puede notar, hay una contradicción entre el artículo 30 y el 31, dándoles, entonces, la posibilidad a los familiares para que decidan sobre la donación o no de estos órganos.

Sintetiza que como es un proyecto de ley bastante delicado en materia de estudio y análisis, la propuesta es crear una comisión especial para este caso específico.

Inmediatamente, somete a votación la recomendación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: la Srta. Rebeca Sura y el Dr. Oldemar Rodríguez.

Levantamiento del velo de la personalidad jurídica, adición de un artículo 20 bis al Código de Comercio, Ley N.º 3284, del 30 de abril de 1964 y sus reformas. Expediente: 18.213

****A las once horas y treinta y cuatro minutos, entra la Srta. Rebeca Sura. ****

EL DR. JOSÉ A. VARGAS indica que este es un proyecto interesante y, de alguna manera, conlleva cierta dificultad por los fines que tiene o por las afectaciones que se podrían hacer al sistema de las sociedades.

En cuanto al artículo 20, sintetiza que ante la posibilidad de que haya un fraude, se podría levantar el velo de la personalidad jurídica, para que los socios responsables asuman el compromiso por aquellos posibles daños que puedan generar a terceros y se aclara que es en específico en el caso de fraude, o sea, que podrían existir sociedades a las cuales la figura les estaría facilitando esa posibilidad de fraude, apegados a que no responden personalmente, sino como sociedad.

****A las once horas y treinta y seis minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez. ****

Por otra parte, señala que la preocupación de la Oficina Jurídica con respecto a este tema es que el levantamiento del velo de la personalidad jurídica podría afectar la filosofía, el sistema de trabajo de las sociedades.

Seguidamente, somete a votación la recomendación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Declaratoria del 20 de marzo de 1856 como fecha cívica nacional. Expediente: N.º 18.282

EL DR. JOSÉ A. VARGAS indica que en el criterio de la Oficina Jurídica se hace una observación referente a que la Universidad como institución educativa no puede verse sometida a este tipo de obligaciones; por lo tanto, no se le podría imponer este tipo de celebraciones; incluso, la Oficina Jurídica cita el artículo 84 de la Constitución Política.

Sintetiza que, en este caso, este proyecto es muy puntual, y se recomienda realizar una consulta especializada a la Escuela de Historia. Somete a observaciones el proyecto y manifiesta que en su criterio este proyecto no tiene nada de afectación para la Universidad.

Seguidamente, somete a votación la recomendación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

Aprobación de la adhesión a la Convención Interamericana para Facilitar la Asistencia en casos de Desastre. Expediente: 18.374

EL DR. JOSÉ A. VARGAS señala que esta convención ya tiene países que la suscribieron, entre ellos: Colombia, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay, con el objetivo de que en casos de desastres, se pueda facilitar el acceso, el apoyo y la ayuda de otros países.

Indica que, en este caso, lo que se presenta es una propuesta de Dirección, tomando el criterio de la Unidad de Admisibilidad y la Oficina Jurídica, y finalmente realizar el trámite correspondiente. Reitera que sería una propuesta de dirección.

Seguidamente, somete a votación la recomendación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Creación del Sistema Nacional de Evaluación Permanente de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Expediente 17.117

EL DR. JOSÉ A. VARGAS expresa que según el criterio de la Unidad de Admisibilidad, expresa que la preocupación es que la Universidad sea objeto de evaluación por un ente externo; no es el tema de evaluar ya que la Universidad necesita evaluarse, sino que la evaluación venga de otras instancias, con otros propósitos;

además, este proyecto de ley, en las observaciones de Admisibilidad, ya fue consultado por la Asamblea Legislativa en setiembre, en ese momento, se le había indicado a dicha Asamblea que el Consejo Universitario consideraba que el proyecto violaba la autonomía universitaria; por lo tanto, no recomendada que se aprobara.

Por otra parte, menciona que la Oficina Jurídica plantea, de manera muy contundente, que bajo el concepto de la figura de evaluación no se puede, de ninguna manera, someter, a la Institución a evaluación externa. Sintetiza que para la Oficina Jurídica este proyecto violenta la autonomía universitaria, municipal y la de la Caja Costarricense de Seguro Social, o sea, que no es solamente la parte de la Universidad. Por lo tanto, queda clarísimo que viola la autonomía universitaria.

Manifiesta que cuando se reunió el grupo de trabajo, dudaron de si se podía conformar una comisión especial que ampliara el tema, o bien una propuesta de Dirección, en la que se planteara, de manera contundente, lo que ya había sido puesto por la Oficina Jurídica y por la Unidad de Admisibilidad. En este caso, se recomienda que sea una propuesta de Dirección, que se plantee de una vez las cosas tal y como están definidas, pero no desea tampoco presentar una posición muy cerrada; lo que sucede es que les resultan suficientemente válidos los argumentos de la Oficina Jurídica como para destinar un tiempo a otros temas.

*****A las once horas y cuarenta y seis minutos, sale el Dr. Oldemar Rodríguez. *****

Seguidamente, somete a votación la recomendación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en ambas votaciones: el Dr. Oldemar Rodríguez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA el siguiente procedimiento para los proyectos de ley remitidos por la Asamblea Legislativa:

Proyecto	Recomendación
Ley de Tránsito por vías públicas terrestres y seguridad vial. Expediente: 18.032	Nombrar una Comisión Especial para que analice el proyecto de Ley en mención.
Ley de Donación y Trasplante de Órganos y Tejidos Humanos. Expediente: 18.246	Nombrar una Comisión Especial para que analice el proyecto de Ley en mención.
Levantamiento del velo de la personalidad jurídica, adición de un artículo 20 Bis al código de Comercio, Ley N.º 3284, del 30 de abril de 1964 y sus reformas. Expediente: 18.213	Se recomienda hacer consulta especializada a la Facultad de Derecho y a la Escuela de Administración de Negocios.
Declaratoria del 20 de marzo de 1856 como fecha cívica nacional. Expediente: 18.282	Se recomienda hacer consulta especializada a la Escuela de Historia.
Aprobación de la adhesión a la convención interamericana para facilitar la asistencia en casos de desastre. Expediente: 18.374	Se recomienda hacer Propuesta de Dirección con lo señalado por el criterio legal de Consejo Universitario y el de la Oficina Jurídica.
Creación del sistema nacional de evaluación permanente de las políticas públicas y la calidad de los servicios. Expediente: 17.117	Se recomienda hacer Propuesta de Dirección

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 6

El señor director, Dr. José Ángel Vargas Vargas, propone una modificación en el orden del día para recibir al Mag. Carlos Castro Solano, jefe de la Sección de Desarrollo Humano, de la Oficina de Recursos Humanos.

EL DR. JOSÉ Á. VARGAS solicita una modificación de agenda para pasar de inmediato a recibir a las personas que presentarán el informe sobre el "Modelo de desempeño de los funcionarios".

Somete a votación la modificación de agenda, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Dr. Rafael González, Srta. Ingrid Molina, Srta. Rebeca Sura, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: el Dr. Oldemar Rodríguez.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS informa que la presentación será en dos partes; en la presente sesión tendrán la exposición de magíster Carlos Castro Solano, jefe de la Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos, y en una sesión posterior valorarán y discutirán más a fondo el tema con la presencia del jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para recibir al Mag. Carlos Castro Solano, jefe de la Sección de Desarrollo Humano, de la Oficina de Recursos Humanos.

****A las once horas y cuarenta y ocho minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez. ****

****A las once horas y cincuenta y un minutos, entran magíster Carlos Castro Solano, Licda. Olga Marta Méndez Ulloa y Lic. Alberto Camacho Solano, Sección de Desarrollo Humano, Oficina de Recursos Humanos. ****

ARTÍCULO 7

El Consejo Universitario recibe al Mag. Carlos Castro Solano, jefe de la Sección de Desarrollo Humano de la Oficina Recursos Humanos, quien se refiere al informe de gestión del desempeño para el personal administrativo de la Universidad de Costa Rica, de conformidad con el acuerdo de la sesión N.º 5099, artículo 9, punto 2. Lo acompañan la Licda. Olga Marta Méndez Ulloa y el Lic. Alberto Camacho Solano.

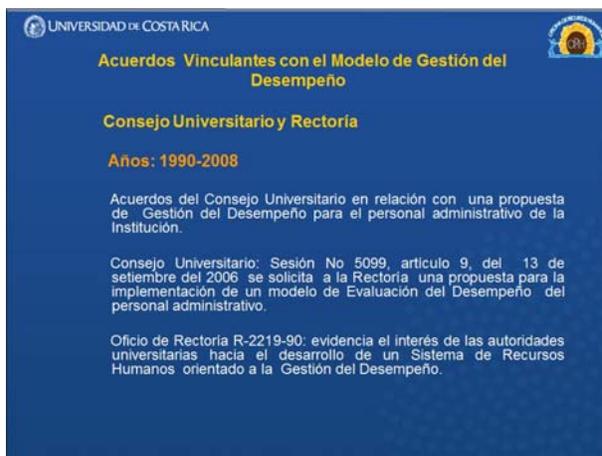
EL DR. JOSÉ A. VARGAS les da la bienvenida. Indica que, de alguna manera, están atendiendo un acuerdo del Consejo Universitario de varios años, porque fue en el 2006 cuando se presentó el dictamen que se refería a la propuesta de política salarial; adicionalmente, en ese momento, en el acuerdo 2.2, se le solicitó a la Administración presentar al Consejo Universitario, en un plazo no mayor a un año, una propuesta para la implementación de un modelo de evaluación del desempeño del personal.

Manifiesta que ha existido toda una secuencia, donde la Oficina de Recursos Humanos elaboró un trabajo para, finalmente, reunir un informe. La Rectoría, en el oficio R-1982, del 16 de abril de este año, remitió ese documento; sin embargo, no se había logrado tener la oportunidad de escuchar a este personal, por lo que considera muy importante conocer el trabajo que estos funcionarios han realizado. Igualmente, estima imprescindible la participación del señor Carlos Arrieta, pero, en realidad, no se coordinó con suficiente tiempo, por lo que hoy se trabajará con la exposición del informe; en un segundo momento, a la luz de la discusión que se genere y las preguntas existentes, generar un espacio de reflexión y análisis más profundo, con la participación del Sr. Arrieta, que permita, finalmente, llegar a una definición de aquellos aspectos que no estén lo suficientemente abordados o, si bien, se da por satisfactorio el trabajo, se valorará positivamente. De todas maneras es significativo contar con ese diálogo entre todos.

MAG. CARLOS CASTRO: –Buenas tardes a todos los compañeros del Consejo Universitario, a los miembros y al señor rector. Para la Oficina de Recursos Humanos es un orgullo presentar este modelo, que ha sido validado, durante muchos años, en diferentes instancias universitarias, y lograr presentar el modelo que nos solicita la Administración por medio de la Vicerrectoría de Administración a la Oficina de Recursos Humanos; un modelo que pueda lograr la evaluación del personal administrativo –este momento se encuentra ausente y es necesario–, para medir el desempeño de las personas, para ver la rendición de cuentas y buscar el mejoramiento continuo y la excelencia que, como universitarios, tenemos por principio.

Este esfuerzo se inicia en el 2004, cuando a la Sección de Desarrollo Humano se le da el reto de iniciar ese modelo, un modelo que no sea coercitivo ni tradicional, de marcar con equis, donde se encierra a la gente, sino un modelo que pueda minimizar lo que es la

subjetividad y que salga a la luz cuáles son los elementos de los funcionarios que están haciendo que no se cumplan, los objetivos para los cuales fueron contratados. Fuimos avanzando hasta la fecha. En el 2009, habían venido al Consejo y presentaron un primer avance; sin embargo, la recomendación del Consejo Universitario fue que lo siguiéramos validando en más instancias para abarcar toda la Universidad, observar su comportamiento, tener una muestra bastante representativa, y con mayor propiedad saber que el modelo se comportaba, en los diferentes ámbitos y situaciones, de una forma adecuada, para así buscar la aprobación por parte del Consejo Universitario y su aplicación en la Universidad de Costa Rica.

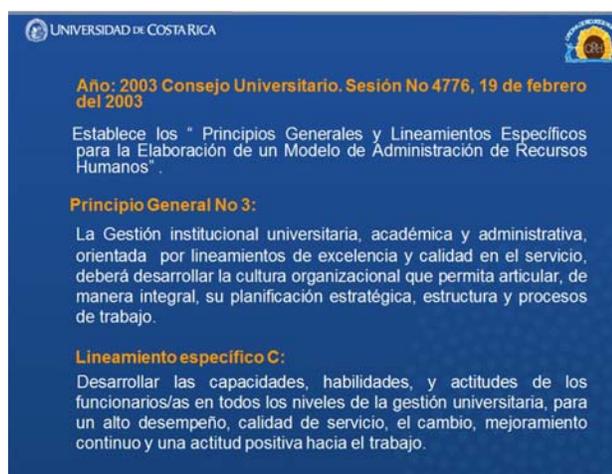


Esa fue una situación de hace bastante años, como decían ustedes, de que el Consejo Universitario había insistido en esta propuesta, y hasta este momento es que ya se consolida un modelo que se puede analizar para su futura aprobación.

Es importante aclarar que lo que se pedía era una evaluación del desempeño; sin embargo, a medida que se va aplicando, el modelo amplía el concepto, pasando de una evaluación a una medición de la gestión; ese es un término más amplio. No es únicamente evaluar lo

que hace la gente, sino son los aspectos transversales de los puestos y sus relaciones. Por ejemplo, si medimos a una persona que atiende al público y resulta que esa persona requiere un proceso para dar esa atención; pensemos en la Oficina de Recursos Humanos que entrega constancias a las cuatro de la tarde; si medimos al personal por ese proceso de entrega de constancias, pero no las tiene para entregarlas, habría que analizar bien la gestión que está alrededor de eso. Puede ser que la sección que tiene que nutrir ese proceso está fallando. Es un modelo de gestión y no de evaluación de las personas, porque tenemos que ver el panorama y qué está afectando los procesos.

Ese es uno de los elementos del modelo que busca la excelencia, la calidad en el servicio, y toca la parte del servicio del usuario. El modelo exige, para su implementación, una alineación con el plan estratégico de cada oficina y con el plan de desarrollo institucional, alineado también a las políticas institucionales. No podemos ver el puesto de trabajo solo, sino alineado; eso permite o exige un mayor control y desempeño de las unidades de trabajo a la hora de tener claro su panorama. En diferentes instancias que he visitado, muchas veces la unidad de trabajo desconocía su plan estratégico, o no tenía su plan estratégico o su plan operativo bien definido; entonces, el



modelo, primero, prepara el terreno y alinea lo que es el plan estratégico para desarrollar el puesto de cada uno de los trabajadores.

Estamos tocando lo que son las competencias. Nosotros tuvimos la oportunidad de visitarlos a ustedes para que definieran las competencias institucionales que debe tener cada trabajador en la Universidad de Costa Rica. Ustedes definieron cinco competencias, las cuales se toman de modelo para ser evaluadas a la hora de aplicar el instrumento.

Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012	Plan Estratégico Oficina de Recursos Humanos 2006-2010
Eje de Gestión Institucional	Eje Estratégico: Desarrollo del Talento Humano
Comprende la gestión de los procesos administrativos y de servicio a las funciones sustantivas de la academia, a cargo de las diversas dependencias de la Administración Universitaria que coadyuvan, en forma articulada y por medio del trabajo en equipo, con un desempeño ágil, en un ambiente de calidad, transparencia, innovación y eficiencia para el óptimo uso de los recursos destinados a satisfacer las necesidades y el crecimiento de la Institución.	Renovación- cuadros de sucesión. Procesos de capacitación y desarrollo. Gestión del Desempeño. Carrera Administrativa. Reclutamiento y Selección. Aprobado por el Consejo Universitario en las sesiones 5099, artículo 9 y la 5100, artículo 3 del año 2006

Tomamos en cuenta el plan de desarrollo institucional. El plan estratégico de la Oficina de Recursos Humanos tiene varios ejes, y el eje estratégico “desarrollo del talento humano” fue aprobado por el Consejo, y toca también lo que es la evaluación del desempeño.

En esto, lo que hicimos fue alinear tanto las partes internas de la organización como las externas para tener un alineamiento que va directamente al puesto de trabajo. En el diario vivir de las aplicaciones del modelo, muchas veces, las personas de conserjería y de puestos operativos desconocían que ellos tenían un valor agregado a las políticas del Consejo. Nosotros hablábamos, por ejemplo, de lo que es tener un ambiente saludable. Los puestos de trabajo en el área de conserjería dan ese valor

Marco Normativo Interno	Marco Normativo Externo
Convención Colectiva de Trabajo. Capítulo Primero. Artículo 14. Desarrollo de personal y carrera administrativa.	Sistema Nacional de Educación Superior Universitaria Estatal (SINAES)
a) La Universidad ejecutará, mediante la Oficina de Recursos Humanos, el sistema de carrera administrativa, cuyo objetivo es el desarrollo integral del trabajador en todos los aspectos de su vida laboral, desde el ingreso hasta el retiro, para garantizar y fomentar su estabilidad, su progreso y su eficiencia con el fin de crear las mejores condiciones para un buen desempeño (*) en provecho de la Institución, el trabajador y la sociedad en general. (*) En el artículo b de este reglamento se señala como parte del sistema de carrera administrativa el programa de Evaluación del Desempeño.	Referente al Modelo de Acreditación de Carreras, tiene incorporada en el componente de personal administrativo, la evaluación del desempeño, tanto en el cumplimiento de sus funciones, como en la calidad y calidez del servicio que brinda.

agregado a esa política; así vamos con cada uno de los puestos de trabajo, para que ellos se vayan concientizando sobre cuál es el aporte a la política institucional, a los objetivos y a lo que son los lineamientos del plan de desarrollo institucional.

En términos generales, este es el marco; hemos tenido conciencia de que el modelo debe ser aplicado en todas las instancias. Hemos visitado las Sedes Regionales, las unidades académicas, oficinas, centros e institutos para tener una representación de toda la Universidad. Los compañeros, Olga Marta Méndez y Alberto Camacho, se han dado a

la tarea de ir ajustando el modelo con la retroalimentación que, día a día, tenemos de los funcionarios en cuanto a la redacción del documento, la pregunta, la estructura; todo eso se ha ido modificando. En los últimos dos años, en su aplicación, no hemos recibido observaciones en ese sentido de incoherencias o situaciones que las personas percibían como que no eran fáciles de entender. Entonces, ya podíamos estar seguros de que el instrumento ha sido suficientemente aprobado.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA				
Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (Planes) 2011-2015				
Eje:	Definición	Temas	Objetivos	Acciones
Gestión	Comprende las actividades relacionadas con las dimensiones administrativas y académicas que buscan un desempeño profesional, ágil, transparente y que contribuya al mejoramiento de la calidad y la efectividad institucional.	Planificación	Consolidar la planificación y la gestión de la calidad como procesos de mejoramiento continuo que contribuyan al desarrollo institucional en concordancia con los objetivos del quehacer universitario	<ul style="list-style-type: none"> Estimular la planificación estratégica como herramienta de gestión para la búsqueda permanente de la excelencia en el quehacer institucional. Implementar sistemas de seguimiento, evaluación vinculados a los planes, programas y proyectos que permitan el mejoramiento continuo.
		Rendición de cuentas	Consolidar la evaluación y la rendición de cuentas como prácticas permanentes para promover la eficiencia, la eficacia y la transparencia en las actividades universitarias	Consolidar los mecanismos para una rendición de cuentas integrada, oportuna y pertinente, a partir de los sistemas de evaluación institucionales.

La rendición de cuentas es desde el enfoque de hacer nuestro mejor trabajo y estar conscientes de lo que estamos haciendo; no es algo coercitivo, sino de medición y de saber cómo estamos administrando nuestros recursos en la Universidad.

El consolidar los mecanismos para una rendición de cuentas integrada, oportuna y pertinente, a partir de los sistemas de evaluación institucionales, supone también un apoyo directo de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), en lo que es coadyuvarnos en la elaboración de los planes estratégicos de las unidades de trabajo. Esto es muy importante, porque ellos hacen esa labor y nosotros estamos pegados a esa actividad de planificación para ir en conjunto. La idea es un modelo más maduro en la Universidad, porque es un cambio de cultura, donde tenemos años de no evaluarnos; también, para que se formule el presupuesto ordinario y los proyectos. Ahí estarán lo que son las metas, y llegar hasta el final de quiénes son las personas que van a hacer esas actividades y cuál va a ser el papel de cada uno de ellos para evaluar la parte de productividad del puesto y las competencias de las personas para realizar el trabajo.

Esto es, en términos generales, como un inicio para ubicarnos. Ahora los compañeros les van a hablar acerca del modelo y de su aplicación, los logros y las limitaciones que se han tenido.

LICDA. OLGA MARTA MÉNDEZ: –Después de esa exposición que don Carlos Castro nos ha hecho, con respecto al marco interno y externo de la Oficina y a escala de la Universidad y del CONARE, nos compete a nosotros explicarles a ustedes en que consiste el Modelo de Gestión de Desempeño. Si bien es cierto, como dice don Carlos Castro, este modelo ha sido validado, y creo que la riqueza del modelo consiste en qué

durante cuatro años –ya vamos para cinco– se ha validado, y este modelo, lógicamente, ha sido ajustado.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Modelo de Gestión del Desempeño

Objetivo

Identificar el desempeño a nivel de cumplimiento de metas y desarrollo de las competencias del personal administrativo, promoviendo la realimentación hacia la mejora continua, la rendición de cuentas, y la transparencia, en el cumplimiento de su labor cotidiana y el mejoramiento de la Gestión Administrativa.

Beneficios del funcionario/a	Beneficio en la Gestión Institucional
Medición sobre criterios objetivos de su desempeño.	Enfoque sistémico de los diferentes proceso de trabajo.
Apoyo en el ejercicio de su puesto.	Participación activa del personal en el cumplimiento de los Objetivos Institucionales
Formación y desarrollo de sus competencias.	Vinculación del desempeño con las Políticas Institucionales.

Iniciamos en el 2008 con el cumplimiento de metas, y luego pasamos a lo que es el desarrollo de las competencias, promoviendo, como bien lo mencionaba don Carlos Castro, la retroalimentación hacia una mejora continua, la rendición de cuentas, la transparencia en el cumplimiento de la labor cotidiana y el mejoramiento de la administración. Con respecto al enfoque sistémico de los diferentes procesos de trabajo, nosotros estamos visualizando una evaluación del desempeño de cada colaborador y colaboradora en función, articulado con el plan de desarrollo institucional, para que tenga un sentido de que cada vez que el colaborador cumple sus actividades y sus metas, estén vinculadas.

Es muy importante la participación activa del personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales, porque, de alguna manera, hace que el colaborador o la colaboradora se empodere de lo que es su quehacer.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gestión del Desempeño

Definición

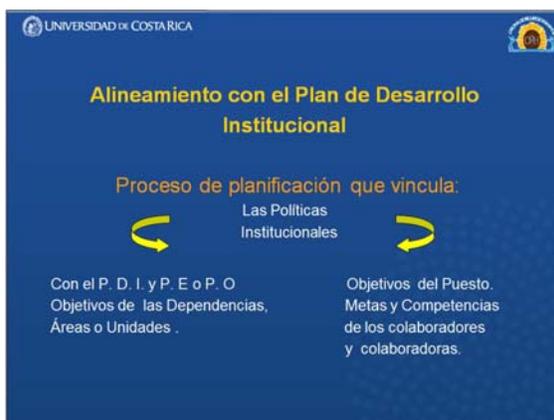
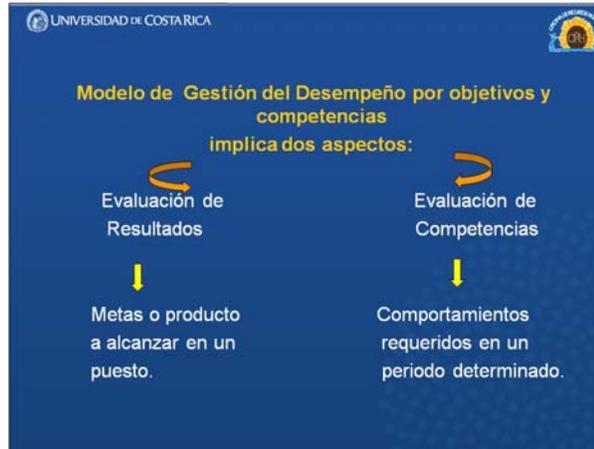
“Apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas, y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo, es un proceso que sirve para estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, y su contribución a la organización” Chiavenato. (2002)

Hay muchas definiciones sobre gestión del desempeño y muchos teóricos que nos los plantean; sin embargo, nosotros asumimos la de Chiavenato, porque tiene aspectos que realmente el modelo está manejando, que es la aplicación sistemática en el cumplimiento de las metas o de las actividades del colaborador o colaboradora; por otro lado, también está el desarrollo potencial a escala de sus competencias e integrados para buscar la excelencia de desarrollo de la persona, así como el aporte que la persona da a la Institución.

Lógicamente, todos los que estamos trabajando por la Institución si bien es cierto

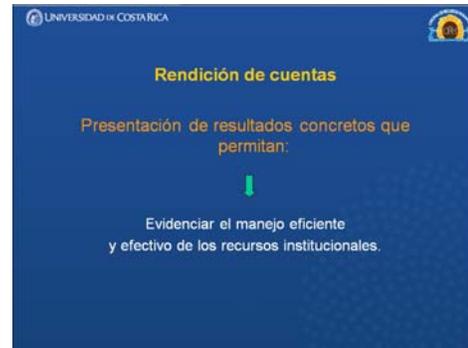
buscamos el desarrollo de cada uno de nosotros, también estamos en un contexto que tenemos que aportar y comprometernos; por lo que el modelo va en esa línea.

Aquí, podríamos decir que es un modelo que hemos construido. En realidad, hay muchas teorías y diferentes modelos establecidos, pero hemos querido establecer uno propio a escala de la Universidad de Costa Rica; estamos hablando de un modelo de gestión que se oriente por objetivos y competencias. Todos nosotros, los funcionarios en la Universidad, tenemos tareas que cumplir; es decir, productos que realizar, y eso es lo que se evalúa en el cumplimiento de las metas. Ustedes van a ver, posteriormente, en el instrumento una serie de factores que nos permiten medir el cumplimiento de la meta; a la par de eso, también la forma de realizar, llevar a cabo o alcanzar ese producto o esa actividad que se estarían refiriendo a las competencias. Nos interesa medir en esta evaluación del desempeño, no solamente el producto y la calidad del producto o las actividades que las personas realizan, sino, también, la forma como las efectúa, por lo que estamos validando el aspecto de cómo se llevan a cabo las tareas que tenemos.



Van a ver como nosotros, en el sistema informático, hablamos y hacemos un ejercicio muy interesante. Cuando iniciamos la validación de estos procesos, partimos de las políticas institucionales. Es interesante ver cómo, de alguna manera, ciertas unidades académicas y dependencias, tal vez, no tienen tan articulada la política institucional que los cubre o bajo la cual podría estar sometido. Este ejercicio nos permite ver, cuando aplicamos el modelo a cada dependencia, cuáles son las políticas que le competen, y así bajamos, sucesivamente, al plan de desarrollo institucional, al estratégico y al operativo, para luego llegar a los objetivos estratégicos de la unidad y articularlos con los objetivos y las metas del puesto. Entonces, ¿qué es lo que va a tener el colaborador o la colaboradora? La visión muy clara de que aquella meta que realiza, por simple que parezca, está articulada con el plan estratégico de su dependencia o unidad y, a la vez, está vinculada lógicamente con el plan de desarrollo institucional y con las políticas institucionales. Estamos hablando de un plan de gestión del desempeño, que se articula con las políticas y el plan de desarrollo institucional.

En este sentido, hemos hecho mucho énfasis en que la rendición de cuentas –el modelo habla de la mejora continua– no es para castigar a las personas, sino para que cada uno de nosotros asumamos responsablemente el uso de los recursos que se nos dan. Cuando ingresamos a la Institución, se nos contrata, pero, también, nos dan activos o recursos. La idea es cómo cada quien es responsable de esos recursos que la Institución; en esta medida estamos, hablando de la rendición de cuentas en el modelo.



Es muy importante la mejora continua. Se elaboran los procesos de evaluación del cumplimiento de metas y se ve hasta dónde están desarrolladas las competencias; se articulan con el plan estratégico. Se habla también de la rendición de cuentas para una mejora continua del talento humano. En ese sentido, estamos hablando de cuáles son los recursos y los insumos que le tiene que dar la dependencia a cada colaborador para que pueda llevar a cabo su proyecto, meta o actividad pero, a la vez, la mejora continua va

orientada a establecer una mejora en cuanto al desarrollo de las habilidades o competencias; estas pueden ser de muy diversas formas. Inicialmente, lo hemos hecho en la práctica, coordinando con los compañeros de capacitación de la Oficina en una articulación cuando terminamos los periodos de seguimiento y se ven algunas mejoras por establecer en las competencias. Buscamos las capacitaciones pertinentes para eso, pero la idea es que vaya siendo tan fluido conforme avanza el proceso, de qué capacitación apoye todo ese proceso de mejora continua a escala del desarrollo de competencias; también, el tema de los productos, de como, a veces, las personas no tienen las herramientas para elaborar ciertos productos que deben realizar o elaborar.



Con respecto a la estrategia metodológica que implementamos, como bien iniciamos en el 2008, hasta la fecha le hemos hecho algunas mejoras; también al programa o sistema informático, a escala de la estrategia metodológica; para nosotros es muy importante reunirnos en primer encuentro con la Dirección o la jefatura superior de las unidades académicas o de las dependencias para explicarles en qué consiste todo el modelo y el grado de compromiso, porque si bien es cierto en este modelo el compromiso es de los colaboradores, pero también se establece con la Dirección.

En esta primera etapa, si vemos que la Dirección o la jefatura superior están motivadas y quieren participar, lo hacemos. La experiencia que hemos tenido es que en estos años que hemos validado, solo dos dependencias que iniciaron el proceso después decidieron salirse, pero fueron por situaciones internas de la dependencia. En la mayoría de las oportunidades donde se ha aplicado el modelo, se ha dado el compromiso inicial.

Posterior a eso, se habla de unos talleres de sensibilización y capacitación. Nosotros iniciamos en el 2008 con un taller de sensibilización. El taller implicaba explicar todos los pasos del modelo; una herramienta muy importante que utilizamos es la comunicación, en el sentido de que hemos comunicado todo lo que implica el modelo no solamente a la Dirección, sino, también, a las jefaturas intermedias y a los colaboradores. Cuando hay un proceso nuevo, si no hay una clara comunicación, sirve para que haya mucho rumor y temor a un proceso, por lo que esto nos dio una gran fortaleza.

Después de este taller de sensibilización, en el 2008 se inició una evaluación; vemos que aquí hay unos temas vinculantes y que, de alguna manera, las personas planteaban que era importante que se les diera, por lo que elaboramos tres talleres. Uno de comunicación asertiva, donde lógicamente como es un proceso donde va a estar implícita la jefatura inmediata y el colaborador elaborando metas y dando seguimientos, es muy importante que haya una comunicación clara, asertiva y de respeto, porque se van a elaborar las metas.

Otro tema que incluimos fue el de negociación, porque se van a negociar las metas, las evaluaciones y los planes de mejora, por lo que era importante integrar ese tema. Otro tema que estamos impartiendo es el del conflicto. La experiencia de estos años en cuanto a conflictos al elaborar las metas ha sido de dos o tres casos, poniéndole mucho en este tiempo, pero sí puede darse un conflicto a la hora de la elaboración de las metas o en el momento de calificar. Es importante, entonces, que las personas que participan en los procesos de evaluación visualicen que el conflicto es parte de la vida, pero que ese conflicto debe ser visualizado y trabajado de tal manera que nos lleve nuevamente a una negociación creativa y a una nueva acción del proceso; es decir, que no nos quedemos en el conflicto, sino que podamos visualizar una alternativa creativa ante el conflicto.

Esos talleres se les imparten tanto a las direcciones, jefaturas intermedias y colaboradores y colaboradoras en todo el proceso. Hay un taller que también hemos elaborado que se llama "Habilidades gerenciales". Ese taller se da a las jefaturas porque el modelo implica un compromiso serio de las jefaturas; no lo damos a los colaboradores porque creemos que es competencia, es el rol de las jefaturas, en el proceso. Terminados los talleres, estaríamos en el marco importante para entrar a la aplicación de las metas, pero, antes de eso, también en el 2009 y 2010, empezamos a ver que cuando llegábamos a elaborar las metas, cada colaborador tenía sus actividades y metas por cumplir, pero, a veces, no existía tal escala de articulación en las metas ni tampoco el colaborador o la colaboradora los visualizaba con la articulación del plan estratégico de la dependencia.

Nos hemos abocado a elaborar un plan estratégico, que ya existe lógicamente en cada unidad, pero tratando de visualizar los objetivos, las metas, las estratégicas para establecerlas y vincularlas con las metas del colaborador, de manera tal que en una hoja en Excel sencilla podamos visualizar: esta es mi meta, mi responsabilidad y está vinculado con tal meta estratégica y con el objetivo estratégico del plan de la dependencia. Eso, de alguna forma, orienta a los colaboradores y evita los temores de que están haciendo algo que no compete a su quehacer.

Posteriormente, ya que tenemos toda esta parte de plan de trabajo, pasamos a lo que es la elaboración del convenio de metas. En este momento, es cuando cada colaborador, tomando el perfil de cargos de sus puestos, lo que hace es que se toman las actividades y las traducimos en metas. En el perfil del cargo están las actividades, pero, lógicamente, la idea de llevarlas a metas es para poner las cantidades, los tiempos y el factor de calidad que se requiere.

Planteamos las metas en común acuerdo; esa es una de las experiencias interesantes. A veces la gente puede decir que el modelo no es tan rápido como algunos otros, pero es muy rico, porque es el compromiso, en ese momento, donde la jefatura y el colaborador se sientan a elaborar las metas; entonces, dice: *esto es lo que usted va a hacer y sobre esto vamos a evaluar el desempeño*. También, en ese momento el colaborador le plantea a la jefatura cuál es el respaldo que requiere de él para que se cumplan esas metas.

Con las metas, empezamos con dos seguimientos de un mes para validarlos. Con el plan piloto, en el primer año de la validación, planteamos dos metas estratégicas. Hoy estamos llegando a todas las metas que el colaborador tiene, porque queremos ver no solamente que la persona responda si se ponen una o dos metas, y las va a responder muy bien, pero la idea es cómo la persona puede responder satisfactoriamente en todas las metas que tiene planteadas. Hoy estamos incluyendo todas las metas en el convenio y, lógicamente, haciendo mucho énfasis en los recursos o el apoyo que le pueda dar la jefatura.

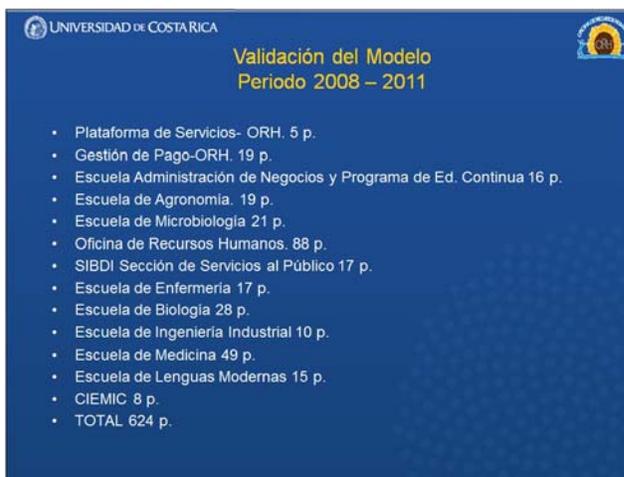
Validamos, en estos momentos, algunas dependencias trimestral o semestralmente. La propuesta va orientada a que se den aplicaciones, cuando este modelo se logre aprobar, dos por año; es decir, una semestralmente. Esto, porque algunas de las sugerencias que nos decían las personas que participan en el modelo es que se hace una evaluación anual: si hay algunas situaciones que en el semestre se pueden mejorar, hay que esperar un año para mejorarlas; entonces, las evaluaciones semestrales, primero, permiten a las personas cumplir en un periodo más corto y, por otro lado, hacer mejoras en un segundo seguimiento.

Tenemos los seguimientos la evaluación. Iniciamos con la evaluación de metas, pero ahora estamos también incorporando, en el 2010, en tres o cuatro dependencias lo que son las competencias institucionales, que fueron aprobados, como decía don Carlos Castro, por el Consejo Universitario, y luego las competencias del cargo. Hay, entonces, como lo van a ver en el instrumento, tres evaluaciones. En este periodo, hacemos una retroalimentación que se orienta del colaborador a la jefatura y de la jefatura al colaborador; por ejemplo, qué es lo que se hizo; cuáles fueron las fortalezas, las debilidades, los recursos que se requerían y que no se dieron, o cuál es el éxito en el cumplimiento de la meta. También, se le da la retroalimentación a la jefatura si esta la respaldó en todo este proceso.

Igualmente, se habla en la realimentación de las competencias que las personas tienen, al igual que la jefatura y los planes de mejora. Evaluamos para mejorar y no para que se quede ahí. El asunto es que el modelo es un proceso dinámico, el cual nos permite que al cierre de cada año (vamos haciendo ajustes en el proceso, tanto en la aplicación de la metodológica como en el instrumento informático), evaluar lo que se ha hecho. ¿Cuáles han sido las fortalezas, las debilidades? De qué manera tenemos que mejorar como proceso dinámico que es?

¿Cómo se ha llevado a cabo esta evaluación? Iniciamos con una evaluación tentativa de 180; la idea es que sea de 360, como lo hemos escuchado; sin embargo, consideramos que esto implica un cambio de la cultura, lo que lleva un proceso, el cual para que lógicamente pueda ser bien cimentado, tiene que ser aplicado con estrategia. Estamos en una primera etapa, iniciamos con la evaluación del colaborador-jefatura. Aquí estamos hablando de jefaturas intermedias, superiores, y luego hemos incorporado otras jefaturas, que han considerado importante participar en el proceso, y los usuarios del servicio, por lo que estamos fortaleciéndonos más en esta etapa.

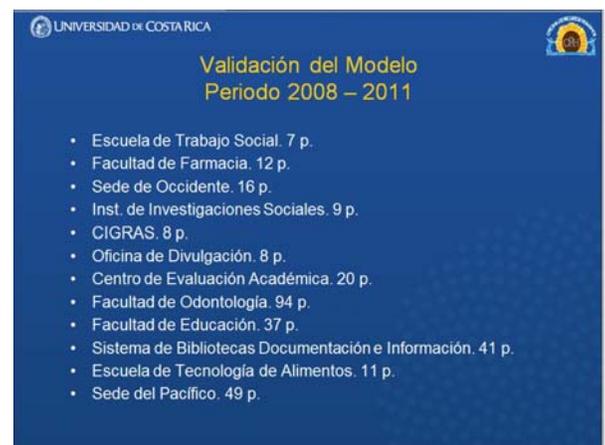
Para el 2013, la idea es trabajar con los pares. No hemos incluido los pares en este proceso, porque la evaluación siempre genera cierto temor en las personas. Si hay personas o compañeros que no se llevan bien con el otro compañero, cuando no hay una cultura de evaluación objetiva para la mejora continua, puede ser que esta evaluación sirva para distorsionar el proceso. Esto lo hemos dejado para el 2013.



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

**Validación del Modelo
Periodo 2008 – 2011**

- Plataforma de Servicios- ORH. 5 p.
- Gestión de Pago-ORH. 19 p.
- Escuela Administración de Negocios y Programa de Ed. Continua 16 p.
- Escuela de Agronomía. 19 p.
- Escuela de Microbiología 21 p.
- Oficina de Recursos Humanos. 88 p.
- SIBDI Sección de Servicios al Público 17 p.
- Escuela de Enfermería 17 p.
- Escuela de Biología 28 p.
- Escuela de Ingeniería Industrial 10 p.
- Escuela de Medicina 49 p.
- Escuela de Lenguas Modernas 15 p.
- CIEMIC 8 p.
- TOTAL 624 p.



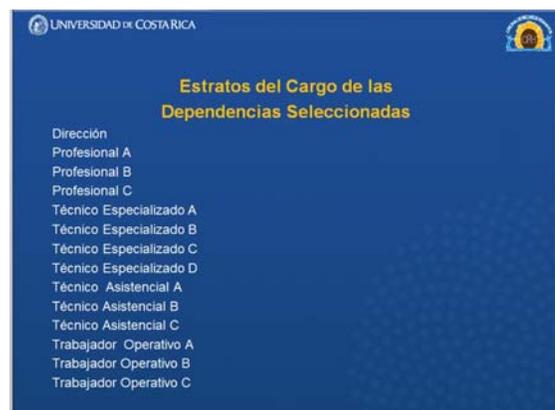
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

**Validación del Modelo
Periodo 2008 – 2011**

- Escuela de Trabajo Social. 7 p.
- Facultad de Farmacia. 12 p.
- Sede de Occidente. 16 p.
- Inst. de Investigaciones Sociales. 9 p.
- CIGRAS. 8 p.
- Oficina de Divulgación. 8 p.
- Centro de Evaluación Académica. 20 p.
- Facultad de Odontología. 94 p.
- Facultad de Educación. 37 p.
- Sistema de Bibliotecas Documentación e Información. 41 p.
- Escuela de Tecnología de Alimentos. 11 p.
- Sede del Pacífico. 49 p.

Estuvimos en el 2008 en la Sede de Occidente, donde estamos apenas iniciando con el modelo. Además, agregamos el SIBDI, porque ellos iniciaron con una meta grupal. Esta fue el área, con la que nosotros comenzamos la validación de las competencias institucionales y con una meta grupal a escala del profesional A.

Hemos involucrado a todos los estratos a escala de la dirección, de los profesionales, los técnicos y el trabajador operativo. Es interesante que a escala de dirección ya tenemos la experiencia de dos direcciones que han pedido la

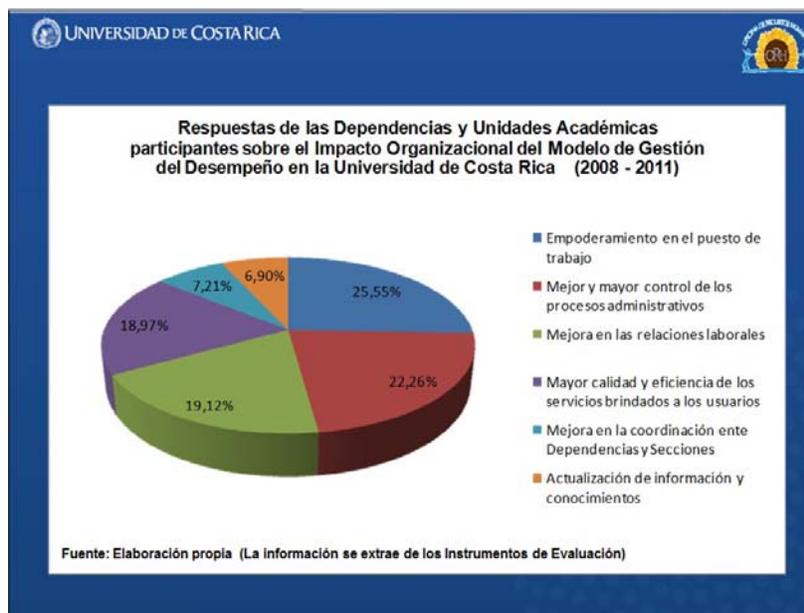


UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

**Estratos del Cargo de las
Dependencias Seleccionadas**

- Dirección
- Profesional A
- Profesional B
- Profesional C
- Técnico Especializado A
- Técnico Especializado B
- Técnico Especializado C
- Técnico Especializado D
- Técnico Asistencial A
- Técnico Asistencial B
- Técnico Asistencial C
- Trabajador Operativo A
- Trabajador Operativo B
- Trabajador Operativo C

evaluación del Consejo Asesor, porque ellos dicen: *bueno, nosotros como directores evaluamos también*. La idea es que posteriormente esos directores sean evaluados. Un poco la iniciativa de estos directores es que evaluemos nuestra gestión a escala de la dirección.



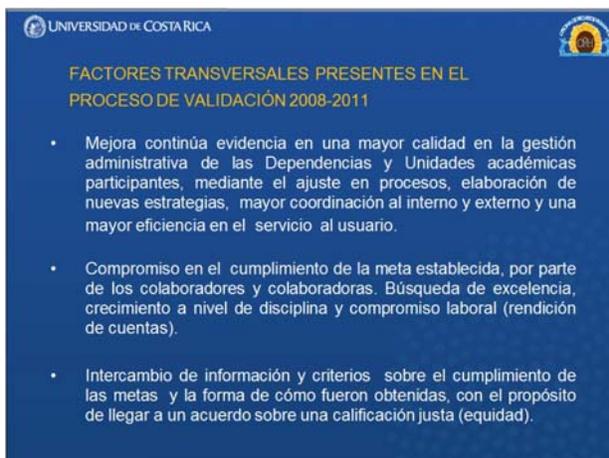
LIC. ALBERTO CAMACHO: – En este cuadro se visualiza lo que es una distribución de los aspectos de mejora señalados por los participantes, las dependencias y unidades académicas (2008-2011). Esta información salió de los documentos generados por el programa GD1, que es el sistema que les vamos a mostrar posteriormente. Las 638 respuestas se dividieron en temas y subtemas. El primer tema que tuvo el mayor peso fue el empoderamiento en el puesto de trabajo; esto, porque se ve una actitud proactiva para el logro de las metas por parte de los colaboradores. También, se da una creación de nuevas estrategias de parte de los colaboradores para llegar a cumplir la meta.

El segundo mejor y mayor control de los procesos administrativos es porque ellos señalan que hubo una mayor planificación y control de los presupuestos y los activos, y una posibilidad de brindar a los funcionarios los materiales o recursos que requieren para lograr las metas y los objetivos de las dependencias. La mejora en las relaciones laborales es porque los colaboradores señalan que hay un apoyo más activo de parte de las jefaturas para el cumplimiento de las metas, además de que el sistema o proceso de gestión del desempeño provoca que el colaborador y la jefatura tengan una mayor comunicación. Con la mayor calidad y eficiencia de los servicios brindados a los usuarios, los participantes señalaron que hubo una reducción en el tiempo de respuesta al usuario, además de una mayor satisfacción de los usuarios. Esto se pudo ver por medio de unas boletas de servicio del usuario que se daban en las ventanillas, o en diferentes procesos para que el usuario calificara al colaborador.

Con la mejora en la coordinación entre dependencias y las acciones, señalan que gracias a esa planificación que se hizo, se integra todo el quehacer de la oficina, las secciones; entre ellas se pudieron ver cómo podrían colaborar con otra y no atrasar ciertos procesos, o, también, entre ciertas dependencias donde se ocupa el insumo de otra dependencia donde quedarán claros los tiempos para no atrasar los procesos.

Con la actualización de información y conocimientos, es que a raíz de la retroalimentación se pueden ver las necesidades que tienen los colaboradores, en cuanto a capacitación, para realizar lo mejor posible las metas propuestas.

LICDA. OLGA MARTA MÉNDEZ: –Con los factores transversales que hemos retomado, cada año hacemos una especie de evaluación de lo que se está realizando y lo que se realizó ese año, por lo que es importante ver cuáles ajustes hay que hacerle al modelo. Sacamos como factores comunes en esos años la mejora continua evidenciada en la mayor calidad de la gestión administrativa; se ve por medio de ajustes en los procesos de los colaboradores, a escala de elaboración de nuevas estrategias, en una mayor coordinación interna y externa, y no es solamente en un proceso de elaboración de metas (cada persona es excelente elaborando sus metas o cumpliendo con sus trabajos), sino que tiene que estar articulado con las metas de los otros compañeros de cada área de trabajo o secciones de la dependencia.



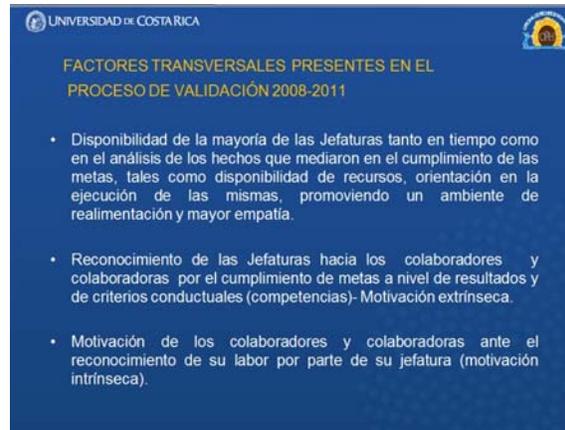
Por otro lado, debe haber una coordinación con otras dependencias externas y una mayor eficiencia en el servicio del usuario. Uno de los aportes más importantes es ver cómo las personas que han participado en el proceso a escala de servicio del usuario; la calidad de servicio del usuario se mejora tanto externa como internamente.

También, tenemos el compromiso con el cumplimiento de las metas a la altura de los colaboradores. Es algo interesante, porque, a veces, tenemos la percepción de que hay colaboradores que no quieren cumplir con sus responsabilidades. Pero aquí ha sido interesante, porque desde que nosotros iniciamos con la implementación del modelo, hemos tenido una fuerza en los colaboradores y en las colaboradoras. ¿Qué quiere decir eso? ¿Cuál es el mensaje que nos dice?, pues que los colaboradores quieren realizar sus funciones. Esa teoría “y” y no la teoría “x”, sino la teoría de que la persona busca la excelencia, y lo hemos visto durante estos cinco años de validación. Esto es una fortaleza que se tiene en la Universidad y una preocupación, más bien, de rendir sus cuentas, de qué he hecho bien y qué cosas tengo que mejorar.

Luego se da un intercambio de la información con los criterios en el cumplimiento de las metas, lo cual permite, de alguna manera, una respuesta equilibrada y equitativa en su cumplimiento. ¿Qué es lo que se busca acá? A veces, hemos logrado observar, cuando nosotros hacemos la labor de “coaching”, de que hay puestos de trabajo que están iguales en dos o tres colaboradores, pero está recargado el cumplimiento de las metas en uno de dos, tal vez, porque lo hace más eficientemente; entonces, la jefatura tiende a cargar al más eficiente para resolver las situaciones, pero lo que buscamos es un principio de equidad, que la jefatura pueda ver si las metas por cumplir son iguales; lógicamente, debe existir una distribución equitativa en el cumplimiento de estos colaboradores.

La disponibilidad de la mayoría de las jefaturas en tiempo es para analizar lo que está haciendo el colaborador y para darle los recursos que se requieren en el cumplimiento de estas tareas o metas por cumplir.

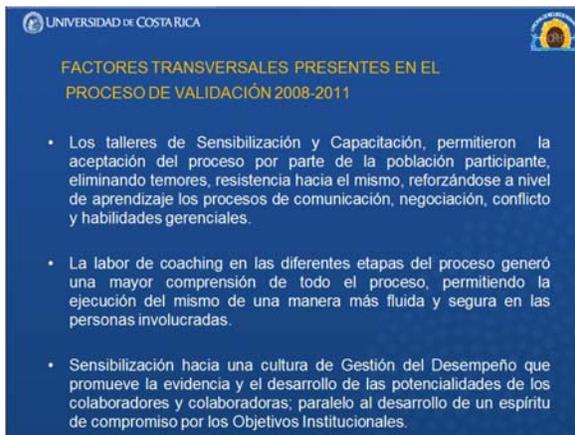
El reconocimiento, de las jefaturas, de las metas y las competencias. ¿Qué es lo que logramos de esto? Ustedes lo saben por experiencia, y todos lo sabemos, que, de alguna manera, cuando se nos reconoce algo y se nos dice que las cosas están bien en cualquier ámbito que sea, se genera un motivador y se da un efecto muy importante; el reconocimiento de las jefaturas en el cumplimiento de las metas de los colaboradores, pero, a la vez, esto genera una motivación extrínseca, esa motivación nos hace actuar en la vida. Si logramos que los colaboradores se motiven extrínsecamente y no vendemos motivación, estamos logrando el compromiso de los colaboradores en el cumplimiento de las tareas.



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FACTORES TRANSVERSALES PRESENTES EN EL PROCESO DE VALIDACIÓN 2008-2011

- Disponibilidad de la mayoría de las Jefaturas tanto en tiempo como en el análisis de los hechos que mediaron en el cumplimiento de las metas, tales como disponibilidad de recursos, orientación en la ejecución de las mismas, promoviendo un ambiente de realimentación y mayor empatía.
- Reconocimiento de las Jefaturas hacia los colaboradores y colaboradoras por el cumplimiento de metas a nivel de resultados y de criterios conductuales (competencias)- Motivación extrínseca.
- Motivación de los colaboradores y colaboradoras ante el reconocimiento de su labor por parte de su jefatura (motivación intrínseca).



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

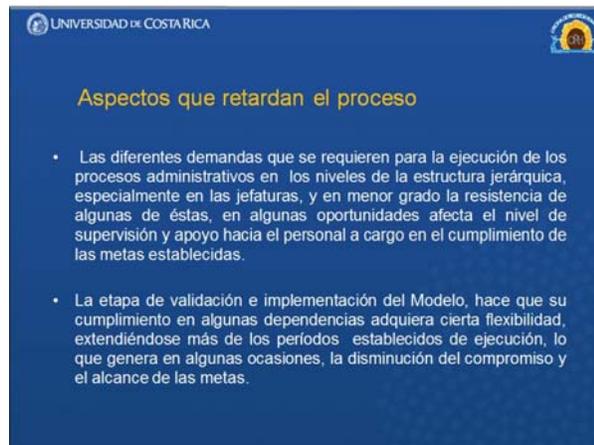
FACTORES TRANSVERSALES PRESENTES EN EL PROCESO DE VALIDACIÓN 2008-2011

- Los talleres de Sensibilización y Capacitación, permitieron la aceptación del proceso por parte de la población participante, eliminando temores, resistencia hacia el mismo, reforzándose a nivel de aprendizaje los procesos de comunicación, negociación, conflicto y habilidades gerenciales.
- La labor de coaching en las diferentes etapas del proceso generó una mayor comprensión de todo el proceso, permitiendo la ejecución del mismo de una manera más fluida y segura en las personas involucradas.
- Sensibilización hacia una cultura de Gestión del Desempeño que promueve la evidencia y el desarrollo de las potencialidades de los colaboradores y colaboradoras, paralelo al desarrollo de un espíritu de compromiso por los Objetivos Institucionales.

Los talleres de sensibilización y capacitación han permitido, por un lado, eliminar la resistencia y los temores en la aplicación del modelo; por otro lado, trabajar en temas generalizados, por medio del aprendizaje, con el tema de comunicación asertiva, de negociación y manejo de conflictos. Entonces, estamos hablando de una cultura que está manejando conceptos de comunicación asertiva, de negociación, manejo de conflictos y habilidades gerenciales; es decir, el modelo contribuye a la construcción de conceptos que son muy importantes en una gestión administrativa.

Creo que la labor de “coaching” que realizamos, ha sido una labor que ha permitido, y bien lo planteaban las personas acá, que el proceso sea más fluido y evita los temores en las personas, porque, lógicamente, tienen ahí el recurso de estarles aclarando las dudas en la aplicación del proceso.

Hay dos aspectos muy importantes que retardan el proceso, y es que las diferentes demandas, a la altura de la jefatura, en algunas oportunidades, hace que las jefaturas, no porque no tengan el tiempo, sino por el compromiso que ellos tienen de cumplir con otras demandas, a veces, no dedican el tiempo que se requiere para ese planteamiento; lo que hace que se debilite la parte de supervisión y apoyo de los colaboradores en el cumplimiento de las metas. Otro



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Aspectos que retardan el proceso

- Las diferentes demandas que se requieren para la ejecución de los procesos administrativos en los niveles de la estructura jerárquica, especialmente en las jefaturas, y en menor grado la resistencia de algunas de éstas, en algunas oportunidades afecta el nivel de supervisión y apoyo hacia el personal a cargo en el cumplimiento de las metas establecidas.
- La etapa de validación e implementación del Modelo, hace que su cumplimiento en algunas dependencias adquiera cierta flexibilidad, extendiéndose más de los períodos establecidos de ejecución, lo que genera en algunas ocasiones, la disminución del compromiso y el alcance de las metas.

aspecto que hemos visto es que esto mismo nos puede generar que los procesos de evaluación o de estrés, que están planteados en seis meses, se puedan alargar un poco, por lo que genere un proceso desmotivante, de alguna manera, en el compromiso y alcance de las metas. Muchos colaboradores dicen: *bueno ya cumplí, ya tenemos el periodo de evaluación, pero la jefatura todavía no se ha sentado con nosotros a evaluar*, eso es lo que estamos tratando de ajustar con las escalas gerenciales.



Avances en la aplicación del Modelo

- La incorporación y validación de las competencias Institucionales y del Cargo, además de las metas a alcanzar propicia una evaluación más integral y un cumplimiento más eficiente del puesto y de la dependencia.
- La validación de las competencias Institucionales y del Cargo permite el fortalecimiento del perfil del funcionario administrativo y el cierre de brechas hacia un crecimiento integral del personal.
- La aplicación del programa y sistema informático facilita la aplicación del Modelo de Gestión del Desempeño

Iniciamos con la evaluación de las metas, y ahorita estamos con la evaluación de las competencias institucionales y las competencias del cargo. Luego, estamos validando esas competencias institucionales y las del cargo, lo que nos va a llevar a un perfil del funcionario administrativo, que es lo que estamos requiriendo, el fortalecimiento de ese perfil y el cierre de brechas en la escala del desarrollo de las competencias del cargo. Igualmente, estamos con la aplicación de un programa y pasamos luego al sistema informático. Eso serían, a grandes rasgos,

los avances que hemos tenido en el modelo.

****A las doce horas y treinta y dos minutos, sale el Dr. Henning Jensen. ****

MAG. CARLOS CASTRO: –Como nos plantearon al principio, que habrá otra sesión de trabajo, esto es una previsión para la educación de la gestión de desempeño y los requerimientos que creo podrían analizarse en esa otra oportunidad.

Lo que continúa rápidamente lo voy a explicar, porque luego lo veremos más a fondo, es el instrumento y ciertos datos para que los analicen, y después se podría profundizar.



OFI Desarrollo Humano - Gestión del Desempeño

Archivo | Acerca de Formulario No. GD-01 | Trabajar con competencias del cargo

Datos Personales | Publicas Institucionales y Objetivos | Acuerdo de Metas (1) | Acuerdo de Metas (2) | Indicadores Claves en la Ejecución de Metas | Registro del Primer Seguimiento

Convenio de Metas y Desempeño Individual

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA | Vicerrectoría de Administración | Oficina de Recursos Humanos | FORMULARIO DE DESARROLLO HUMANO

Formulario No. GD-01

Datos Personales

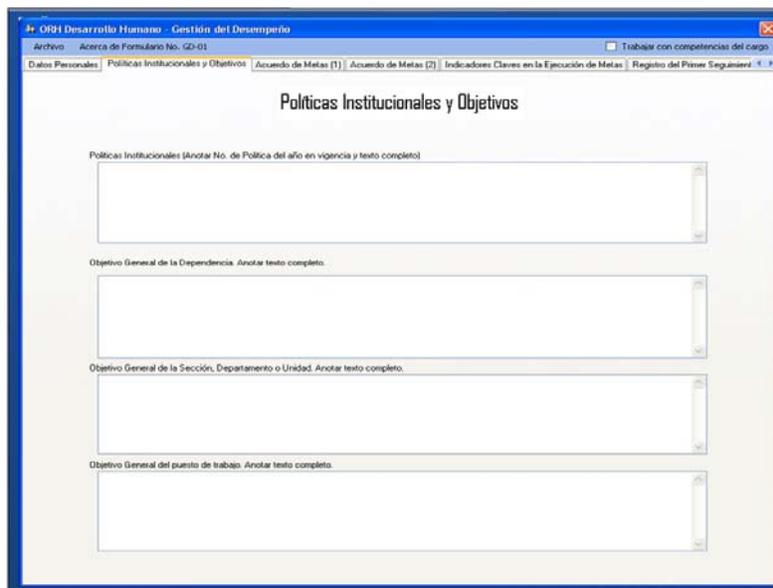
Dependencia: Sección/Unidad:

Nombre completo del Colaborador o Colaboradora: Puesto: No de Cédula:

Nombre completo de la Jefatura Inmediata: Puesto: No de Cédula:

Fecha de Inicio: Fecha del primer Avance: Fecha del segundo avance:

Ese es el instrumento donde se sienta la jefatura y el colaborador, y se comienza a completar, con los datos personales, con la ubicación del puesto, una fecha de inicio, una fecha de un primer avance y segundo avance.



Este es el lineamiento donde están las políticas; se buscan las políticas, los objetivos de la dependencia, de la sección o área donde estamos, y llegamos hasta el objetivo del puesto que lo que orienta, es en el cargo, y propósito del puesto. Una vez que tenemos eso –ahí están las metas–, cada puesto tiene, por ejemplo, en clasificación se le puede decir a la persona: *usted va a hacer cinco o diez estudios de clasificación por mes y también va a hacer un estudio de incentivo salarial*; y se va desmembrando todo el puesto de trabajo o se le indica cuántas acciones de personal va usted a tramitar diariamente o por semana. Vamos completando todo lo que es el puesto de trabajo.

Después, hay una parte, cuando viene lo que es el seguimiento, donde se le pregunta a la persona si tiene los recursos tecnológicos, por qué es importante tenerlos como trabajos operativos o técnicos; también, es importante si ha tenido la capacitación. Eso retroalimenta el proceso de capacitación y los incidentes críticos porque hay situaciones que generan que las personas no alcancen las metas. ¿Por qué ocurrió? Ya sea por mi persona, porque me incapacité, o falte a mi trabajo, o porque me quitaron ese trabajo, pues hubo una urgencia y me cambiaron las metas. Estos serían los incidentes críticos o los incidentes favorables que tenía que hacer esta meta, y la hice más allá, porque me dieron la oportunidad a un mejor espacio físico, o me trajeron una herramienta nueva. Todo eso se va viendo ahí.

Ahí vemos si la estrategia que habíamos aprobado para cumplir la meta sirve, se queda igual o si fueron estrategias. Por ejemplo, en mi caso, tenemos que invitar por una actividad de un acto de reconocimiento a todo el personal que se jubiló; resulta que no tuvimos éxito enviando mensajes por correo electrónico, entonces, una nueva estrategia sería llamarlos por teléfono, o cuando lleguen a hacer la liquidación darle la invitación, etc. Estas son las nuevas estrategias que tienen que reinventarse a raíz de la evaluación.

ORH Desarrollo Humano - Gestión del Desempeño

Archivo Acerca de Formulario No. GD-01 Trabajar con competencias del cargo

Registro del Primer Seguimiento y Plan de Mejora (1) | Registro del Primer Seguimiento y Plan de Mejora (2) | Escala de Calificación de los Factores I | Escala de Calificación de Compe < >

Escala de Calificación de Factores I (25%)

FACTORES (Seleccionar una única opción en cada uno de los factores)	Nivel de Productividad	Calificación IA	Total
Calidad Enriquece metas propuestas, elaborándolas con precisión e incorpora nuevas ideas en su ejecución. Cumple metas programadas, con exactitud, identifica y sugiere posibles mejoras. Tiende a cumplir las metas con esmero y compromiso. Requiere mejorar la precisión y nitidez en la ejecución de las metas. Debe replantearse la ejecución de las metas bajo criterios de precisión y nitidez.	A+ (101 a 110) A (90 a 100) B (80 a 89) C (70 a 79) D (0 a 69)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> Nota: <input type="text"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	0
Cantidad Realiza las tareas con rapidez, cumpliendo sus metas antes del tiempo programado. Tiene capacidad para ejecutar las tareas concernientes a las metas en los plazos previstos. Por lo general logra efectuar las tareas para el logro de las metas en el tiempo estipulado. Requiere hacer un mayor esfuerzo para cumplir las tareas correspondientes a las metas en el plazo fijado. Debe reajustar el tiempo programado en la consecución de las tareas para el cumplimiento de las metas.	A+ (101 a 110) A (90 a 100) B (80 a 89) C (70 a 79) D (0 a 69)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> Nota: <input type="text"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	0
Planificación del trabajo Incorpora nuevas formas de programar y organizar su trabajo, establece prioridades y realiza sus tareas de forma eficiente. Planea y organiza su trabajo de forma eficaz y oportuna para el cumplimiento de las tareas. La mayoría de las veces planifica y organiza su trabajo en la consecución de las tareas. Requiere desarrollar mayor equilibrio en las formas de planificar y organizar las tareas en el desempeño de su trabajo. Debe replantearse una estrategia más efectiva para planificar y organizar las tareas en la realización de su trabajo.	A+ (101 a 110) A (90 a 100) B (80 a 89) C (70 a 79) D (0 a 69)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> Nota: <input type="text"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	0
Conocimientos Incorpora nuevos conocimientos operativos, técnicos o profesionales en la ejecución de su trabajo, orientado a mejorar métodos y procedimientos. Tiene dominio de los conocimientos operativos, técnicos o profesionales requeridos en el puesto, realizando un trabajo de calidad. Por lo general tiene los conocimientos operativos, técnicos o profesionales para la ejecución eficiente del trabajo. Requiere adquirir mayor conocimiento operativo, técnico o profesional para efectuar satisfactoriamente su trabajo. Necesita realizar un esfuerzo significativo en el conocimiento operativo, técnico o profesional indispensable para la realización de su trabajo.	A+ (101 a 110) A (90 a 100) B (80 a 89) C (70 a 79) D (0 a 69)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> Nota: <input type="text"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	0
Recursos Opera con precisión y eficiencia los equipos, herramientas a utilizar y/o sistemas computarizados, dando valor agregado a su trabajo. Domina y usa el equipo, las herramientas de trabajo, y/o los sistemas computarizados de forma eficiente. Por lo general hace uso adecuado de los recursos, las herramientas y/o los sistemas computarizados. Debe mejorar sus habilidades en el uso del equipo, las herramientas, y/o los sistemas computarizados. Necesita adquirir dominio en el manejo del equipo, las herramientas y/o los sistemas computarizados.	A+ (101 a 110) A (90 a 100) B (80 a 89) C (70 a 79) D (0 a 69)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> Nota: <input type="text"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	0

Totales:
 IA:
 General:

Notas importantes:
 A+ significa Excepcional.
 A significa Sobresaliente.
 B significa Satisfactorio.
 C significa Necesidad de Mejora.
 D significa Insuficiente.

Cada rango numérico contempla diferentes valores que debe considerar al dar una calificación.

En la escala de calificación, lo más importante es que hay un A+ que es de 101 a 110, esto es la gente extraordinaria, que cumplieron más allá de las metas propuestas, pero tiene que ser demostrado y con situaciones reales, porque yo podría poner en una meta que voy a hacer 10, sabiendo que son 20, y hago 20, y digo que ahora soy el extraordinario. Eso tiene que ser demostrado, que es un empleado que sobresale de su trabajo. En el momento de la calificación, está el colaborador y la jefatura sentados, y tienen que estar con documentos demostrables o probatorios. Digo elementos, porque nos ocurrió un caso en que habíamos puesto, en principio, "documentos" y llegó una muchacha con una caja llena de cuadritos para meter su trabajo y había distribuido lo que era la atención del usuario; nos dimos cuenta de que únicamente no son documentos, sino, también, cualquier asunto puede probar su buen desempeño.

Al final da una nota, que no la queremos asociar a un asunto económico, aunque la petición del Consejo dice que es para los escalafones. Por estudios que se han realizado y por experiencia, cuando la gente se relaciona con que si yo salgo bien me dan un dinero, las personas comienzan a tratar de calificar bien a los otros, con el fin de que les den más. Esto lo queremos asociar más a asuntos de promoción interna, de reconocimiento y bajo otra filosofía, no tanto económica. Esa es una decisión que el Consejo debe tomar.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece por la presentación. Cree que es muy reveladora de todo el proceso que han seguido los distintos elementos que las componen. Sabe que están ajustados con el tiempo, y se ha sentido, pero como hay un próximo espacio, espera que puedan coordinar con el señor Carlos Arrieta para que sea la próxima sesión para ampliar en cada uno de los detalles atender algunas consultas o dudas, que está seguro de que la exposición ha generado. Exterioriza que falta de completar el conocimiento del tema y la evacuación de las distintas consultas que haya.

Apunta que se le olvidó informar al principio que quienes han asumido este trabajo pertenecen a la Sección de Desarrollo Humano, de la Oficina de Recursos Humanos. Por un poco de confianza no indicó los apellidos y los nombres completos; sin embargo, a Carlos Castro, a Olga Marta Méndez y a Alberto Camacho les agradece nuevamente por la exposición.

*****A las doce horas y cuarenta y cuatro minutos, salen magíster Carlos Castro Solano, Licda. Olga Marta Méndez Ulloa, Lic. Alberto Camacho Solano, Sección de Desarrollo Humano, Oficina de Recursos Humanos. *****

A las doce horas y cuarenta y seis minutos, se levanta la sesión

*Dr. José Ángel Vargas
Director
Consejo Universitario*

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

