

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6481 ORDINARIA
CELEBRADA EL JUEVES 15 DE ABRIL DE 2021
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6507 DEL JUEVES 15 DE JULIO DE 2021



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. <u>VISITA</u> . Dr. Pedro Méndez Hernández, coordinador de la Comisión Técnica que analiza el régimen salarial de la Universidad de Costa Rica.....	3
2. <u>ORDEN DEL DÍA</u> . Modificación	17
3. <u>VISITA</u> . M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, jefa, Oficina de Planificación Universitaria. Presenta la nueva versión del <i>Plan Estratégico Institucional 2021-2025</i>	18
4. <u>INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO</u>	36
5. <u>INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIONES</u>	41

Acta de la **sesión N.º 6481**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves quince de abril de dos mil veintiuno, en la sala virtual.

Participan los siguientes miembros: M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, directora, Sedes Regionales; Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector; Dr. Carlos Palma Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, Área de Ciencias Agroalimentarias; Ph.D. Guillermo Santana Barboza, Área de Ingeniería; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Área de Ciencias Básicas; M.Sc. Miguel Casafont Broutin, Área de Artes y Letras; Prof. Cat. Madeline Howard Mora, Área de Salud; MTE Stephanie Fallas Navarro, sector administrativo; Br. Valeria Rodríguez Quesada y Sr. Rodrigo Antonio Pérez Vega, sector estudiantil, y MBA Marco Vinicio Calvo Vargas, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta minutos, con la participación de los siguientes miembros: MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Dr. Carlos Palma, Sr. Rodrigo Pérez, Br. Valeria Rodríguez, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

La señora directora del Consejo Universitario, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, da lectura a la siguiente agenda:

1. Visita del Dr. Pedro Méndez Hernández, coordinador de la Comisión Técnica para el análisis del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica, quien se referirá a los objetivos de la comisión y a las actividades planteadas.
2. Informes de miembros.
3. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
4. **Dirección:** Criterio institucional de los siguientes proyectos de ley: 1) *Ley de Detección oportuna de problemas auditivos en el adulto mayor*. Expediente N.º 20.569. 2) *Ley de acceso efectivo a la salud ante emergencias*. Expediente N.º 21.887. 3) *Ley para potenciar el financiamiento e inversión para el desarrollo sostenible mediante el uso de valores de oferta pública temáticos*. Expediente N.º 22.160 (Propuesta Proyecto de Ley CU-13-2021).
5. **Dirección:** Proyecto de Criterio institucional de los siguientes proyectos de ley: 1) *Modificación a los artículos 49, 53, 55, 60 y adición de un nuevo artículo 60 bis en el Capítulo IV sobre Pesca de Atún, de la Ley N.º 8436, Ley de Pesca y Acuicultura*. Expediente. N.º 21.316. 2) *Ley del cannabis para uso medicinal y terapéutico y del cáñamo para uso alimentario e industrial*. Expediente N.º 21.388 (Propuesta Proyecto de Ley CU-14-2021).
6. **Comisión de Asuntos Estudiantiles:** Modificación del *Reglamento de Residencias Estudiantiles* para actualizar las categorías de beca que se otorguen en la Institución y para discutir la incorporación de las personas extranjeras (Dictamen CAE-3-2021).
7. **Dirección:** Proyectos de ley remitidos por la Asamblea Legislativa (Análisis preliminar de Proyectos de Ley CU-2-2021).
8. Visita de la M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria, quien presentará la nueva versión del *Plan Estratégico Institucional 2021-2025*.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA informa que el Dr. Gustavo Gutiérrez está atendiendo a unos estudiantes, con quienes está conversando sobre la situación de las becas. Comenta que el punto uno lo incorporó como prioridad, en vista de que la presencia del Dr. Pedro Méndez es sumamente importante, dada la temática que estará exponiendo. Es un asunto que ha preocupado en los últimos años al Consejo

Universitario, así como al país. Refiere que ella lo invitó con el objetivo de que pueda explicarles qué es lo que se está realizando con la Comisión y cuál es la hoja de ruta. Ha contemplado a la Mag. Rosibel Ruiz como la persona enlace entre el Consejo Universitario y la Comisión. Si alguna otra persona del Consejo Universitario desea participar, se podría coordinar con el Dr. Pedro Méndez. Solicita el ingreso a la sala virtual del Dr. Pedro Méndez.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA le recuerda a la M.Sc. Patricia Quesada que no se ha aprobado la agenda.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le indica que la agenda no se debe aprobar.

*****A las ocho horas y treinta y cinco minutos, se une a la sesión virtual la Mag. Rosibel Ruiz, el Lic. Gerardo Fonseca y el Dr. Pedro Méndez Hernández. *****

ARTÍCULO 1

El Consejo Universitario recibe al Dr. Pedro Méndez Hernández, coordinador de la Comisión Técnica, para el análisis del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica, quien se refiere a los objetivos de la Comisión y a las actividades planteadas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da los buenos días al Dr. Pedro Méndez Hernández. Indica que para el Consejo Universitario es motivo de satisfacción contar con su presencia para exponer un tema tan delicado. Considera realmente importante que les pueda informar sobre cómo está trabajando la Comisión Técnica y la hoja de ruta que están siguiendo. Anuncia que se le estará invitando nuevamente, con el objetivo de que los mantenga informados sobre el tema. Cede la palabra al Dr. Pedro Méndez.

PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ: —Buenos días a todos y a todas. En primer lugar, quiero agradecerles el espacio para conversar con ustedes. Para mí, el objetivo principal de esta visita es expresarles mi mejor disposición para colaborar, a las órdenes del Consejo Universitario, en lo que respecta a las comunicaciones que ustedes deseen establecer con la Comisión, así como compartirles la información que ustedes necesiten. En lo personal, estoy en la mejor disposición para participar de las reuniones que ustedes consideren pertinentes; estaré atendiendo los llamados que realice el Consejo Universitario.

Inicio explicando la ruta que ha trazado la Comisión y los objetivos definidos. La Comisión va a trabajar en los próximos cuatro meses en una propuesta de escala salarial; los aspectos que se contemplan son los siguientes: definir cuáles serían los puestos que deberían existir a nivel docente y cómo se remunerarían estos puestos; a nivel administrativo se haría el mismo trabajo. Cualquier otro trabajo adicional (ya se han identificado de 3 a 4 temas muy importantes relacionados), no creemos que sea factible abordarlos en cuatro meses.

Además de definir las escalas salariales, se generarán diversos escenarios para someterlos a análisis de la Administración y del Consejo Universitario. Asimismo, se estarán definiendo algunas recomendaciones de orden general; por ejemplo, de reevaluación de la forma en que se asignan los puntos en régimen académico, la forma en que se evalúa el mérito académico y del desempeño del sector administrativo; sin entrar en detalle en estos aspectos, ya que creemos que este es un trabajo complejo, que requiere involucrar a muchos más integrantes de la comunidad universitaria.

*****A las ocho horas y treinta y ocho minutos, se une a la sesión virtual el Dr. Gustavo Gutiérrez. *****

El segundo punto que me gustaría aclarar es la hoja de ruta que, a grandes rasgos, hemos marcado. En los primeros dos meses de trabajo de la comisión, vamos a realizar un diagnóstico, en primer lugar, de la reglamentación que define la manera como se paga el salario en la Universidad de Costa Rica, que es

sumamente compleja; no es un solo reglamento, sino muchos reglamentos, y hay componentes que tienen su propio reglamento; por ejemplo, el pago de zonaje y bonificación tiene su propio reglamento. Hay otros componentes que presentan un artículo en un reglamento; otro artículo, en otro reglamento, y así sucesivamente.

La idea es mapear esta situación para tener claro no solo lo que indica la reglamentación, sino cómo se paga; hay aspectos importantes en este sentido. La Oficina de Recursos Humanos ha interpretado ciertos reglamentos con respecto a los pagos, y dicha interpretación ha sido utilizada por muchos años. Hay aspectos reglamentarios, a escala nacional, sobre derechos adquiridos que deben ser respetados; para ello, tenemos a un especialista en Derecho Laboral, el señor Alfonso Chacón Mata.

En la misma línea, queremos hacer un análisis comparativo; estamos buscando datos internacionales y nacionales para comparar nuestros salarios con el sector externo nacional y con universidades internacionales. A escala nacional, consideramos que el análisis puede ser poco productivo, porque son muy pocas las universidades públicas que existen, y las universidades privadas tienen estructuras muy diferentes a la nuestra. Queremos hacer un par de proyecciones sobre cómo se comportaría presupuestariamente el modelo actual, o lo que sucedería, por ejemplo, si se aplicara la Ley N.º 9635 *Fortalecimiento de las finanzas públicas*.

Este será el trabajo para los próximos dos meses, y esperamos recoger los insumos de la comunidad. Voy a ahondar en este punto de los insumos de la comunidad; en las próximas dos semanas la idea es que cualquier integrante de la comunidad universitaria tenga la oportunidad de enviar insumos; por ejemplo, hemos recibido correos con sugerencias para que la Comisión tenga en cuenta todos los derechos adquiridos de los trabajadores. También, hemos recibido sugerencias sobre la importancia de regular la anualidad; asimismo, comentarios de un párrafo, sin ningún tipo de respaldo o proyecciones que los sustenten. No obstante, eso es lo que nosotros queremos: conocer qué es lo que piensa la comunidad universitaria sobre la estructura salarial actual.

Con los insumos generados, se planea que el miércoles 28 de abril se pueda desarrollar un seminario; sin embargo, observo que, con los insumos que hemos recibido, no hay material para un seminario. En este momento, solo ha llegado una propuesta un poco más elaborada, y digo “un poco” porque pertenece a un integrante del sector administrativo que presentó una descripción de cómo se paga, insumo que ya había sido brindado por la Oficina de Recursos Humanos. Vamos a esperar a ver qué otro material nos llega en estas próximas dos semanas. Yo tengo agendadas, para las próximas dos semanas, reuniones con la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), con el Sindicato de Empleados de la UCR (Sindéu), con el Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica y con el Consejo de Sedes. Para mí, es esencial que ustedes me indiquen la dinámica de intercambio y de comunicación que se llevará a cabo con el Consejo Universitario; esto, lo dejo abierto a su criterio.

La naturaleza de la comisión es técnico-recomendativa; por lo tanto, la Comisión no dará audiencia a actores políticos, en el sentido de que, al reunirme con el Sindéu, iría en mi posición como coordinador, para llevar los insumos a la Comisión. Con respecto al Consejo, la misma comisión estaría en la mejor disposición de asistir al plenario, si fuera necesario. El problema es el horario, ya que todos somos docentes y desempeñamos funciones que nos dificultan definir fechas de reunión. Sin embargo, en caso de que ustedes consideren que sea importante hablar con la Comisión completa, se convocaría a todos los integrantes.

En los siguientes dos meses, en la segunda etapa, la idea es generar escenarios, acompañados de un modelo actuarial. Para eso, tenemos a un actuario, el Dr. Michael Solís, en el grupo. Ese modelo actuarial ya lo empezamos a trabajar el Dr. Solís y yo, ya que el propósito (siguiendo los lineamientos trazados por el Dr. Gustavo Gutiérrez) es que cualquier modelo que propongamos sea sostenible; es decir, debemos hacer una proyección financiera para estar seguros de que la propuesta será presupuestariamente sostenible.

Los otros principios que hemos discutido en la Comisión son que el modelo debe ser más equitativo, con menos diferencias salariales; las diferencias actuales salariales de un mismo puesto son bastante grandes, por no decir abismales, en algunos casos. El nuevo modelo debe ser atractivo, en el sentido de que debe permitirle a la Universidad de Costa Rica atraer talento humano. Estos son los tres principios sobre los cuales hemos hablado hasta el momento.

Hasta hoy, solo hemos sostenido dos reuniones, una con el señor Mario Alexis Mena, de la Oficina de Recursos Humanos, quien nos dio una explicación sobre cómo se paga el salario en la Universidad de Costa Rica, cuáles son sus componentes, la usanza de pago, etc. Tuvimos otra reunión en la que se definió, en términos generales, la hoja de ruta. Hoy habrá otra reunión, en la cual el abogado expondrá sobre los derechos adquiridos: qué son y qué no son, con respecto al sistema actual. En otras palabras, vamos a analizar qué se puede tocar y qué no se puede tocar. Además, voy a presentar algunos datos presupuestarios que no están claramente definidos, cuáles son los componentes que realmente tienen peso dentro del presupuesto universitario; son muchísimos los componentes salariales, pero no todos tienen un peso significativo, y esto será parte de lo que voy a hablar hoy en la comisión.

El trabajo de la Comisión hay que ligarlo con el que se va a desarrollar en el Consejo Nacional de Rectores (Conare); hasta el momento no tengo muy claro cuál será el camino que va a seguir el Conare. El Dr. Gustavo Gutiérrez nombró a cuatro representantes para dicho trabajo, pero no hemos sido convocados por parte del Conare.

Quiero dejar muy en claro que este trabajo generará insumos para ustedes y para el Dr. Gustavo Gutiérrez. Cualquier régimen salarial que se proponga va a requerir cambios reglamentarios. El análisis preliminar que hicimos indica que habría que reformar por lo menos cinco o seis reglamentos si se fuera a implementar un nuevo régimen salarial. Finalizo aquí mi intervención para conocer sus dudas o inquietudes.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da las gracias al Dr. Pedro Méndez. Informa que en la sesión se cuenta con la presencia de la Mag. Rosibel Ruiz, asesora del CIST y con el Lic. Gerardo Fonseca, coordinador de dicha unidad; lo anterior, en virtud de la importancia del tema. Cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas Navarro.

LA MTE STEPHANIE FALLAS da los buenos días. Agradece al Dr. Pedro Méndez la explicación y por actualizar a los miembros del Consejo Universitario sobre la importante iniciativa, que representa un impacto para la Institución. Informa que hoy, jueves 15 de abril de 2021, estará firmando una circular, con el fin de fortalecer la iniciativa de la consulta relacionada con el tema salarial a la comunidad universitaria. Comenta que la circular llevará un enlace, que consiste en una consulta en línea abierta; se espera recibir el criterio en torno a las problemáticas que percibe el sector administrativo sobre el tema y, a su vez, conocer qué elementos considera la comunidad administrativa como relevantes y que se deben considerar en el planteamiento de la nueva reforma salarial.

La idea es que, una vez que se reciban las respuestas, estas se categoricen y se presenten como insumo a la Comisión. La consulta estará abierta a partir de hoy, jueves 15 de abril de 2021, hasta el próximo miércoles 21 de abril de 2021. Indica que intentará tener acercamientos con oficinas administrativas que, a lo mejor, puedan presentar problemas de acceso tecnológico, con el fin de solicitarles a las jefaturas administrativas que apoyen a las personas que desean participar o aportar insumos. Refiere que le parece muy importante que la consulta tenga la oportunidad de hacer partícipe a la comunidad administrativa. También consulta, en cuanto al insumo que estarían presentando, si la comisión ha visualizado alguna otra iniciativa para hacer partícipe al sector administrativo.

EL DR. PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ responde a las inquietudes de la MTE Stephanie Fallas Navarro, con quien se ha reunido en dos ocasiones. Aclara que la Comisión está abierta a escuchar las iniciativas que la comunidad proponga; por ejemplo, si se propone un conversatorio con el sector

administrativo, un conversatorio con el sector docente, él junto con otros miembros de la Comisión están dispuestos a participar e involucrarse en dichas actividades. Afirma que, se desea que la comunidad se sienta incluida en el proceso; incluso cualquier sugerencia que tengan los miembros del Consejo Universitario será bienvenida.

Refiere que entre los planes se tenía previsto desarrollar otro seminario en junio para discutir modelos complejos; es decir, si alguna persona tiene algún modelo elaborado que la comisión pueda aplicar a un modelo actuarial con base en ese modelo salarial, se podría organizar un seminario más técnico. No obstante, con los pocos insumos que ha recibido, cada vez se incrementa su duda si sería posible generar seminarios amplios. Plantea que lo que se podría proponer es un *webinar* abierto a la comunidad universitaria, para que, en dicho espacio, se explique a la comunidad universitaria los diferentes modelos que se podrían analizar.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas Navarro.

LA MTE STEPHANIE FALLAS agradece la respuesta al Dr. Pedro Méndez. Comenta que quizá más adelante puedan conversar sobre cómo serán tomados en cuenta dichos insumos que la comunidad universitaria presentará; de tal manera que se pueda obtener una respuesta, en tanto de si se acogen o no, de acuerdo con la iniciativa que plantea la Comisión.

Felicita a la Comisión y les anima a seguir propiciando encuentros; tiene claro que estos implican mucho trabajo, pero son necesarios. Considera que la comunidad puede pronunciarse al respecto, y es muy valioso contar con la apertura para que lo puedan hacer. Reitera su agradecimiento al Dr. Pedro Méndez.

EL DR. PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ se refiere al último comentario de la MTE Stephanie Fallas Navarro. Aclara que a mediados de mayo se estará elaborando un primer documento, en el que se indicará cuáles son las conclusiones del diagnóstico y los principios que se utilizarán para los modelos. En ese momento, se indicaría claramente cuáles fueron aquellas sugerencias acogidas y cuáles no. Adelanta que las sugerencias que podrían no ser acogidas pueden responder a cuestiones legales o asuntos presupuestarios, en los cuales, cuando se hizo la “corrida preliminar”, se comprobó que los modelos no eran financieramente sostenibles. Todos estos elementos estarían contemplados en un informe.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra a la Prof. Cat. Madeline Howard.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD agradece al Dr. Pedro Méndez su exposición. Resalta que se debe tomar en consideración el difícil escenario que se vive, lleno de incertidumbre; por ejemplo, no se tiene la certeza de si la Ley N.º 9635 *Fortalecimiento de las finanzas públicas* regirá para la Universidad de Costa Rica o no; hay procesos judiciales abiertos no resueltos; no se sabe si pasará o no el Proyecto de *Ley Marco de empleo público*, o si finalmente será declarado como inconstitucional; si posteriormente surgirá algún proyecto alternativo a este; además, la difícil situación por la falta de crecimiento para el FEES. Ante tan difícil panorama, la Prof. Cat. Madeline Howard consulta al Dr. Pedro Méndez de qué manera la Comisión ha incorporado estos supuestos en tan complejo análisis. Indica que, si se tuviera un escenario blanco-oscuro, entendería, pero se cuenta con un escenario lleno de posibilidades.

EL DR. PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ da la razón a lo que propone la Prof. Cat. Madeline Howard. Señala que en el seno de la Comisión se ha discutido que se debe generar, como mínimo, tres modelos para consideración del Consejo Universitario y del Dr. Gustavo Gutiérrez.

Primero, un modelo con el que se realice una proyección financiera del modelo actual, cómo se comportaría a largo plazo. Resalta que la Prof. Cat. Madeline Howard mencionó un punto muy importante: el Dr. Pedro Méndez preve que el FEES crecerá según la inflación por los próximos tres o cuatro años; sería muy afortunado que se diera algo más de lo que apunta la inflación. Este es un escenario pesimista, pero hay un escenario todavía más pesimista: que se recorte el FEES (algo que ya ha pasado en años anteriores).

Estos escenarios se tomarían en cuenta en el momento de generar las proyecciones, por ejemplo, cómo va a crecer el FEES, para saber si es o no sostenible.

Recapitula que se generarían mínimo tres escenarios, a saber: uno, el modelo actual; dos, el modelo actual en función de si se aplica la Ley N.º 9635 *Fortalecimiento de las finanzas públicas*; y tres, un modelo de salario global, pensando en que el Proyecto de Ley Marco de empleo público podría alcanzar a la Universidad de Costa Rica.

Comenta que él fue coordinador de la Comisión de la Rectoría que hizo el informe sobre el Proyecto de *Ley Marco de empleo público*. Hay abogados que opinan que el hecho de que Mideplán defina la escala salarial debería ser inconstitucional; si creen que la ley podría dar pautas a la Universidad de Costa Rica, por ejemplo, que se defina un salario global. Esta es una de las posibilidades que podría surgir de la Sala Constitucional en estos momentos. Por tanto, retoma la necesidad de generar los tres escenarios, algo que, desde el punto de vista actuarial, es factible de hacer. Este punto a él no le preocupa; si bien es cierto representa una mayor carga de trabajo para el Dr. Michael Solís y para él; el trabajo adicional se basaría en la generación de más modelos.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece a la Prof. Cat. Madeline Howard, al Dr. Pedro Méndez y a la MTE Stephanie Fallas Navarro. Cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ da las gracias al Dr. Pedro Méndez por el informe. A propósito de lo expuesto por el Dr. Pedro Méndez, recalca que es una comisión técnica. Señala que al comienzo recibió mucha presión, ya que algunas personas se estaban autopostulando e indicaban que tenían la posibilidad de brindar aportes muy importantes en dicha materia; este fue un tema que conversó ampliamente con el Dr. Pedro Méndez y con otros integrantes de la Comisión. Se ha enfatizado que la integración de dicha comisión es con carácter técnico, pero que, tal y como lo ha indicado el Dr. Pedro Méndez, la información estará abierta a la comunidad universitaria; todo será socializado y el diálogo será permanente para garantizar la transparencia en todo el proceso.

Indica que es muy importante que dicho punto quede muy claro, también, en la línea de lo que fue mencionado por la MTE Stephanie Fallas Navarro. Muchos integrantes del Síndeu, manifestaron sentirse excluidos, así como algunos docentes y administrativos, quienes manifestaron que ellos debían estar presentes en dicha comisión.

Destaca que la conformación de la comisión fue muy bien pensada, el Dr. Pedro Méndez puede mencionar el nombre de sus integrantes. Insiste en que es una comisión netamente técnica, por tanto, ellos no toman decisiones. Todo será muy bien comunicado y habrá participación abierta para la comunidad universitaria.

Hace referencia al *webinar* desarrollado con estudiantes, en el cual uno de los temas recurrentes que los y las estudiantes proponen es que se tome dinero de los salarios de los docentes para subsanar los temas de ayuda socioeconómica. Estos planteamientos lo dejaron muy preocupado, ya que denotan una ignorancia en los procesos de los derechos laborales. Durante el *webinar* trató de explicarles el tema de los derechos laborales; no obstante, en una actividad que se dio posterior al *webinar*, se continuó insistiendo en que si se toma dinero de los salarios del personal docente no habría problema con las limitaciones que la Administración presentó el miércoles 14 de abril de 2021 con respecto a las becas.

Informa que hoy se mantendrán reuniones permanentes sobre dicho tema; razón por la cual le solicitó autorización a la M.Sc. Patricia Quesada para estar saliendo de la sesión y así poder participar en las discusiones con los grupos. Se desea, además, recibir a los futuros representantes del Consejo Universitario de la FEUCR y a la presidente saliente y la entrante, con el objetivo de explicar, mediante argumentos, lo que la Administración está proponiendo.

Comenta que solicitó al señor vicerrector de Administración que le presentara una propuesta presupuestaria. El problema actual es la conectividad: no se tenían fondos y la propia regla fiscal establece un tope de 1,9%. Hay algunas iniciativas que la Administración desea socializar con la población estudiantil.

Reitera que la preocupación es que debe quedar claro que no se puede tomar dinero de los salarios de ninguna persona para otros propósitos (argumento que están manejando los estudiantes); refiere que incluso ya hay “memes”, asunto en su totalidad que tiene muy preocupada a la Administración. Agradece el espacio.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA da los buenos días y saluda al Dr. Pedro Méndez. Indica que es partidario de reconocer la importancia del trabajo de la Comisión Técnica, pues conoce a las personas que la integran y su capacidad. Manifiesta que, como el Dr. Pedro Méndez tendrá conocimiento, hace algunos años desde la Escuela de Economía ya se habían hecho algunos estudios, en los cuales se podría encontrar material base que podrían utilizar.

Le parece que la Comisión Técnica no es solamente un asunto coyuntural, es una comisión que debe contar con un tiempo suficiente para analizar tanto la escala salarial como todo lo relacionado con los incentivos, ahí están presentes otras variables muy importantes que necesariamente, en una segunda etapa, se deben abordar desde un punto de vista riguroso.

Destaca que los incentivos son parte fundamental de la Universidad de Costa Rica, todo lo que es la producción académica e intelectual es un tema muy importante en nuestra Institución, a diferencia de otras instituciones; eso es lo que nos hace diferentes. Le parece que esto deberá desarrollarse en una segunda etapa, en la que espera que la Comisión brinde la continuidad y lo aborde. Indica que, posiblemente en ese punto, será necesario realizar modificaciones a todos los reglamentos pertinentes relacionados con la producción académica, entre otros.

Apunta que, también hay otro tema muy importante: la coordinación con otras universidades. Este tema no debe ser exclusivo de la Universidad de Costa Rica, ya que podría suceder que, en algún momento, se establezca una competencia desleal entre las universidades, y entonces, se generaría un traslado de personas que se cambien de universidad. Al Dr. Gustavo Gutiérrez le corresponderá coordinar con el Conare este punto, para que el sistema sea equitativo, permita mantener los mismos niveles salariales de acuerdo con las nuevas variables que se puedan establecer, para así evitar traslados entre universidades.

Señala que, efectivamente, al encontrarnos en un panorama de mucha incertidumbre, le parece muy importante –como el Dr. Pedro Méndez bien indicó en su exposición– la contemplación de escenarios que tengan que ver, por ejemplo, con lo que le indicó el señor Mario Alexis Mena. Refiere que conversó con el señor Mario Alexis Mena; quien le señaló que hay tres etapas en las cuales se está implementando una nueva configuración de los salarios, y que apenas estamos en la primera etapa, todavía no ha llegado la segunda ni la tercera, de acuerdo con la Ley N.º 9635 *Fortalecimiento de las finanzas públicas*.

Está de acuerdo con que los escenarios hay que proyectarlos con base en eventuales cambios en la legislación nacional, contemplando, por ejemplo, el Proyecto de *Ley Marco de empleo público*, para tener una perspectiva mucho más amplia que permita a la Universidad de Costa Rica identificar cuál podría ser el futuro de los salarios en las universidades públicas. Si bien se espera que el Proyecto de Ley Marco de empleo público no pase (situación que dependerá de la Sala Constitucional, ya que se sabe que los votos para que pase en primer debate en la Asamblea Legislativa ya se tienen), se debe considerar qué ocurriría si se aprueba. Por tal motivo, reitera que él esperaría que la comisión sea una comisión permanente, en la cual se pueda visualizar, al final del año, la situación de los salarios.

En este caso, se están analizando las situaciones hacia el futuro, y se debe prever –a través de los análisis de modelos actuariales– que el sistema sea sostenible en el tiempo. Si bien el FEES se va a mantener durante una cantidad de años indeterminada, desgraciadamente cada año deberá negociarse. Según el artículo 85, no se puede disminuir de un año a otro, sino contemplar solamente la inflación, pero eventualmente hasta dicho punto podría estar en riesgo.

Considera que muchos aspectos del sistema de remuneraciones deben ir encaminados a fortalecer las otras áreas que no sean netamente salariales, y que ello haga la diferencia. Por ejemplo, todo lo que involucra incentivos de producción y de investigación que realizan los y las docentes. Le alegra mucho la conformación de la Comisión y confía en que estarán realizando un excelente trabajo.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra al Dr. Pedro Méndez.

EL DR. PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ señala que, han identificado un par más de aspectos importantes, adicionales a los indicados por el Dr. Carlos Palma. Uno de ellos es la metodología que utiliza la Universidad de Costa Rica para premiar el mérito. Este es un tema bastante complicado que la Comisión considera que la Universidad de Costa Rica debería abordar, pero no será analizado por la Comisión en detalle. Se podrán brindar lineamientos generales posteriores a los cuatro meses sobre cuáles deberían ser las guías que se podrían seguir, pero se cree que este será un trabajo futuro.

Comenta que el mismo análisis aplica para la carrera administrativa: cuáles van a ser los incentivos para el sector administrativo, esa será otra discusión que se debe generar y que requerirá involucrar a ese sector, pues no existe una carrera administrativa en la Universidad de Costa Rica; entonces, es una discusión que se debería de dar, aunque larga, involucra a muchos más actores en el proceso.

Otra inquietud que ha recibido la Comisión está relacionada con el interinazgo, que describe como un “problema gigantesco”, pero aclara que eso tampoco será analizado por la comisión, sino que debe ser trabajado por otras instancias.

Sintetiza que hay al menos tres temas grandes que deberían ser abordados a futuro y que él esperaría que se siga trabajando en esta línea. Considera muy pertinente que el Consejo Universitario se involucre en dicho análisis, ya que, al final, va a implicar necesariamente cambios reglamentarios.

Invita a los miembros a presentar –si alguno lo tiene a bien– sugerencias de modelo salarial, para que la Comisión las tome en cuenta y realice las proyecciones actuariales. Reitera que, en este momento, la Comisión está abierta a recibir insumos e ideas. Exterioriza que tiene conocimiento que ha habido discusiones en el seno del Consejo Universitario por parte de anteriores miembros; pero si algún miembro tiene pensado por lo menos los principios de algún modelo, agradecería mucho que se lo haga llegar y él personalmente se compromete a analizarlos y trataría de incorporarlos a los modelos actuariales, así como a los modelos que se estarían proponiendo.

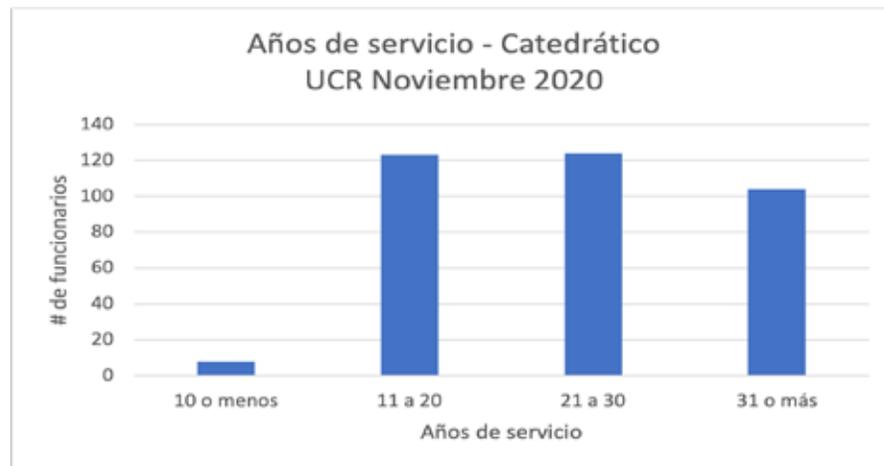
LA M.Sc. PATRICIA QUESADA apunta que, la comisión que coordina el Dr. Germán Vidaurre tiene a cargo la modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, que justamente está analizando la posibilidad para que, de ese 70% de interinazgo docente, aproximadamente un 40% logre concretar plaza en propiedad en los próximos meses.

Ha sido un trabajo que se ha ejecutado de forma muy coordinada con la actual Administración, puesto que esta designó una comisión para analizar ese problema tan delicado. En ambas comisiones participa el señor vicerrector de Docencia, quien representa el enlace del trabajo que ejecuta el Consejo Universitario y la Comisión de Interinazgo. Manifiesta conocer que el Dr. Pedro Méndez se encuentra laborando arduamente en el tema y el Dr. Germán Vidaurre le podría brindar más detalles al respecto. Reitera que en el Consejo

Universitario se ha trabajado arduamente en los últimos tres años sobre dicho tema. Cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA agradece al Dr. Pedro Méndez su trabajo ante tan importante reto que se le está presentando a la Universidad de Costa Rica. Realiza sus observaciones con respecto al estado actual salarial. Informa que esto lo hace en virtud de la táctica desafortunada que se tiene en el país de aceptar planteamientos que son “de borde” y que se terminan convirtiendo en la realidad que todos aceptan, algo que va de la mano con el criterio de los economistas de que si se define una situación como real, aunque no lo sea, será real en sus consecuencias. Las propuestas que provienen del sector estudiantil y que mencionaba el Dr. Gustavo Gutiérrez le parece que van en dicha línea.

Muestra dos gráficos: uno con la distribución de los salarios de los profesores catedráticos en la planilla de noviembre de 2020, y otro con la distribución de las anualidades en el mismo periodo.



La recomendación que ha recibido por parte de la Oficina de la Contraloría y de la Oficina de Recursos Humanos es que la planilla de noviembre es la más “impermeable” a vaivenes temporales, tales como nombramientos que no se han realizado, pagos adicionales, entre otros.

Detalla que el valor mostrado en el gráfico es extremo e independiente de la distribución completa, la cual, si se quiere, está sesgada hacia el lado bajo del salario del rango total. Hace énfasis en el dato de un(a) profesor(a) que recibe un salario de 1.801.902 colones, el cual inclusive es menor al máximo de un profesor adjunto; sin embargo, en la prensa no se escucha nada sobre el profesor catedrático y cuyo salario no llega

ni siquiera a dos millones, pero sí escuchamos sobre el otro salario extremo. Incluso, hay segmentos de la comunidad universitaria que asumen dicha información como realidad.

En el caso de los profesores asociados, destaca que la distribución es un poco más “normal”, no es una distribución sesgada. No obstante, en el caso de los profesores adjuntos, hay una información sesgada hacia el salario más bajo.

En cuanto a los profesores instructores, destaca que hay asuntos interesantes para ser analizados por la comisión; por ejemplo, en lo que respecta a la distribución de salarios de la plaza más baja de la Universidad de Costa Rica, que corresponde a “Trabajador Operativo A”, cuyo promedio es de 818.000 colones.



Si se realiza una razón de salarios entre las autoridades universitarias como promedio y la razón de salarios del promedio en la clase ocupacional de Trabajador Operativo A, hay una tasa de 7,24%; es decir, el promedio salarial de las autoridades superiores con respecto al promedio de la clase ocupacional de más baja categoría en la Universidad de Costa Rica es de 7,24 veces. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que llega a 12; inclusive, cuando se habló de ley para la regulación fiscal (N.º 9635), se consideraban aceptables tasas de 20 veces; o sea, que el salario más alto con respecto al más bajo es hasta 20 veces. El de la Universidad es de 7,24. Se está comparando un promedio de salarios de autoridades universitarias de 5.925.000 versus 818.000 colones.

Manifiesta que este tipo de disparidades que presenta la planilla universitaria no es difundido por ningún medio; más bien, lo que se difunde es el salario de una persona con 53 años de laborar para la

Universidad de Costa Rica y que, por tanto, recibe dicho monto salarial, pero que en ninguna manera representa una tendencia en ningún tipo de distribución o análisis que se realice.

En la misma línea, comenta que un análisis de esta naturaleza señala la posición en la que se encuentra la Universidad de Costa Rica en este momento, permite observar puntos que son importantes de tener presente en el momento en que se valore una reforma a la estructura salarial.

Al revisar la planilla de noviembre de 2020, encontró 143 plazas docentes que están siendo utilizadas para nombramientos administrativos, lo cual corresponde a 130.6 tiempos completos; inclusive, encontró una plaza docente de un profesor interino que es ocupada por un cajero a tiempo completo, así como otras circunstancias “curiosas”: alrededor de 7 u 8 técnicos que ocupan plazas de profesores interinos. Este tipo de circunstancias llaman la atención en cuanto a la forma en que está estructurada la masa salarial y que plantean el reto de cómo se van a resolver estos problemas (algunos menores y otros mayores). Del mismo modo, en su revisión, se encontró con que hay 277 plazas de conserjes en la Universidad de Costa Rica, que son plazas universitarias, recuerda que se está llevando a cabo una discusión sobre la pertinencia de la tercerización de dichos servicios; le parece que faltan detalles por explicar en cuanto al alcance de dicha tercerización.

Consulta por qué razón se habla de que la propuesta sea financieramente sostenible y a qué plazo, ya que sin un plazo no se puede hablar de sostenibilidad. Pregunta cuál sería una propuesta de revisión periódica a la estructura salarial.

Indica que con el análisis de las estructuras salariales que actualmente se manejan, la comisión podrá notar que fue planteada en 1990 y aprobada en ese mismo año, o en 1991, por el Consejo Universitario; a partir de dicho momento y por los últimos treinta años, no se ha revisado a fondo dicha estructura salarial. Destaca que, en este mismo lapso, el país ha pasado por bastantes cambios desde el punto de vista del desarrollo económico y financiero. Una de las circunstancias especiales que se daba en 1990 y que la estructura salarial que en dicho momento pretendía corregir era el impacto que había tenido la inflación exacerbada que sufrió el país entre 1980 y 1984, en donde se llegó a registrar tasas de inflación de hasta 60% anuales, lo cual hizo que la capacidad adquisitiva del salario de los docentes universitarios disminuyera considerablemente, y con él el resto de la planilla universitaria. Con ello, quiere decir que los elementos para corregir una situación de este tipo no pueden ser puestos en marcha de la noche a la mañana.

Rememora que la recuperación presupuestaria de la Universidad de Costa Rica tomó más de diez años (en aquel entonces) y, aún así, en 1990 todavía reflejaba una situación de desventaja importante de la planilla universitaria con respecto a planillas nacionales por los mismos tipos de trabajo.

La recuperación comenzó a partir de la estructura salarial y fue muy acorde con la situación inflacionaria. Detalla que a partir del 2010 hubo un proceso de influencia internacional muy diferente. En lugar de una inflación grande (que en los años ochenta ocurrió en toda Latinoamérica), el contexto actual se enfrenta a una situación deflacionaria, en donde el precio del dólar con respecto al colón disminuyó su capacidad y de repente comenzaron a sobrar dólares, y el dinero recibido cada vez valía más. Dicha situación que se ha presentado en los últimos diez años, aunada a un aumento de la anualidad de 3% a 5,5%, ha creado distorsiones.

Lo anterior hace ver la importancia de que una comisión como la del Dr. Pedro Méndez pueda recomendar una periodicidad en la revisión de la estructura salarial, ya que las condiciones externas van a cambiar. Reitera que en este momento estamos en un proceso de deflación o de inflación negativa. Recuerda que en un año el índice de precios fue de -0,81 aproximadamente, y los salarios fueron ajustados en un 10% hacia arriba, ya que se pensaba en otro tipo de condiciones sujetas a relaciones laborales internas.

Destaca que es muy importante que se tenga la posibilidad de proyectar una visión que brinde sostenibilidad en el tiempo por medio de las revisiones periódicas, procurando ser tan frecuentes como lo son los congresos universitarios, ya que las condiciones externas varían; a su vez, porque las negociaciones que en adelante se vayan a sostener con respecto al FEES pueden estar sujetas a vaivenes políticos muy serios.

No renuncia a creer en lo manifestado por el señor Fernando Baudrit Solera, en 1949, de que esa politiquería nos está afectando hoy en todo lo que hacemos. Estamos cargando con un mea culpa automático, por una distorsión que se refiere únicamente a un valor extremo. De modo que si nos guiamos por los valores extremos nunca se podrán obtener soluciones a los problemas específicos. Agradece el trabajo al Dr. Pedro Méndez y a la comisión, y agradece la atención de todos los miembros, así como la atención brindada a los gráficos que presentó.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra al Sr. Rodrigo Pérez.

EL SR. RODRIGO PÉREZ se refiere a los cuestionamientos que planteó el Dr. Carlos Palma, ya que la comisión nace a partir de un acuerdo de Conare; consulta si actualmente la Comisión está trabajando en conjunto con las otras universidades para el régimen salarial unificado, que constituye un acuerdo tomado en Conare.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ refiere que, tal y como fue expuesto por el Dr. Pedro Méndez, todas las universidades enviaron la nómina de las personas que van a participar en dicha comisión; en total son veintitrés personas: veinte corresponden a representantes de las universidades y tres son personal administrativo del Conare, quienes van a facilitar los procesos. La Comisión ya está integrada, pero hasta el momento no han sesionado (según lo que él sabe). Indica que él no tuvo la oportunidad de asistir el martes a la reunión del Conare, ya que no la tenía contemplada en agenda y el martes ya tenía programada una reunión con el ministro de Seguridad.

Reitera que la Comisión no ha iniciado, pero, tal como él puntualizó en una sesión anterior, el trabajo de la comisión debe iniciar lo antes posible. Recuerda que los plazos son muy diferentes, mientras que en la Universidad de Costa Rica se habla de cuatro meses plazo, en la comisión del Conare que coordina el Dr. Pedro Méndez se estableció originalmente un año. Sin embargo, destaca que en una reunión se consideró que un año es un plazo extremadamente largo y que debe resolverse a más tardar en un semestre. Según su conocimiento, reitera, la comisión no ha empezado a sesionar.

EL SR. RODRIGO PÉREZ da las gracias por la respuesta al Dr. Gustavo Gutiérrez.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agradece al Dr. Pedro Méndez la visita y el informe presentado. Destaca que será importante la aplicación de cambios reglamentarios, los cuales deben ser impulsados por el Consejo Universitario; asimismo, en reiteradas ocasiones han exteriorizado su preocupación sobre las estructuras salariales de la Universidad de Costa Rica y sobre la situación del interinazgo. A los miembros les preocupa cómo manejar estos temas de manera eficiente y no que trabajen por aparte la Administración y el Consejo Universitario.

Le parece importante visualizar, dentro del trabajo que la comisión estará desarrollando durante los cuatro meses señalados, la forma en la cual el Consejo Universitario puede integrarse y participar en los procesos de detección de necesidades o en las necesidades reglamentarias que se presenten en el transcurso del proceso. Propone contemplar alguna participación o representación del Consejo Universitario o, bien, mantener una vía de comunicación. Es una solicitud para valorar la manera en que se puedan mantener

canales de apertura y de comunicación eficientes, en contraposición a considerar etapas sucesivas que terminarían alargando el proceso.

Comunica, además, que la Comisión de Docencia y Posgrado tiene en proceso el estudio de la reforma al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, que resume el concepto de la condición de docente interino. Precisamente, el miércoles 14 de abril de 2021 sostuvieron una reunión; la metodología de trabajo que se está procurando es continuar con una subcomisión que analice todos los aportes recibidos de la comunidad universitaria, con el objetivo de sistematizar y trabajar más rápido, sin afectar la labor de la Comisión de Docencia y Posgrado en otros casos; dentro de dicha Comisión, se cuenta con una representación de la Vicerrectoría de Docencia, designada por el Dr. José Ángel Vargas. Destaca que mantienen el interés de sostener comunicación con la Comisión de la Rectoría, con el objetivo de no propiciar dos líneas de acción independientes, sino, más bien, trabajar de forma conjunta. Agradece el espacio.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA estima importante destacar el trabajo articulado que se ha venido realizando entre la Administración y el Consejo Universitario. Relata que el Dr. Gustavo Gutiérrez le conversó sobre la integración de la comisión y sobre el interés que tanto para él –para el Dr. Gustavo Gutiérrez– como para la Administración existe de que se forje un enlace entre el Consejo Universitario y la Comisión Técnica. También, comparte que el Dr. Pedro Méndez se comunicó con ella –la M.Sc. Patricia Quesada–, por lo que como directora designó a la Mag. Rosibel Ruiz para que trabajara el tema, por esa razón la Mag. Ruiz está presente en la sesión junto con el Lic. Gerardo Fonseca (Coordinador del CIST), a quienes agradece el trabajo responsable y puntual que han realizado, así como por el esfuerzo para brindar dictámenes y desarrollar investigaciones en lo que respecta a un tema tan complicado y tan difícil de resolver a nivel interno de la Universidad de Costa Rica, y que representa una urgencia por ser concertado. Cede la palabra a la Mag. Rosibel Ruiz para que exponga el trabajo ejecutado desde el Consejo Universitario sobre dicho tema.

MAG. ROSIBEL RUIZ: —Muy buenos días, a todos y a todas. Gracias por la invitación y la información que presentó el Dr. Pedro Méndez. En virtud de mi participación actual como enlace de la Comisión, le comenté al Dr. Pedro Méndez cómo surgió el proceso que lleva a cabo el Consejo Universitario sobre el análisis de la materia salarial de la Universidad de Costa Rica.

Ha sido un proceso bastante arduo de investigación por parte del Órgano Colegiado, pues ha implicado la etapa de exploración de los componentes, observar su representación en la masa, la interacción entre ellos (cualquier modificación repercute en los otros componentes). También, se ha analizado el interinazgo: ¿cómo podemos abordarlo? y ¿cómo, salarialmente, se debería contemplar alguna iniciativa, y generar alguna medida? Estos aspectos han sido pensados dentro de los análisis de la Comisión.

En su momento se estuvo valorando en la Comisión de Docencia y Posgrado, ya que el caso surgió desde el 2017, cuando se presentó un recurso por parte del entonces diputado Otto Guevara; en ese momento, el tema surgió con el caso de los escalafones. Posteriormente se fueron abordando diferentes temas en materia salarial; ahora, dada la preocupación que dicho tema genera en el seno del Consejo Universitario y en la comunidad universitaria, el Órgano envió el tema para análisis de la Comisión de Coordinadores. Existen seis casos asociados a régimen salarial, los cuales tienen que ver con modificaciones en términos generales que corresponden tanto al *Reglamento de régimen salarial académico* y al *Reglamento de administración de salarios*, entonces competen a los dos regímenes: el docente y el administrativo.

Hay ejes transversales, tales como establecer un tope salarial con modificaciones específicas del reglamento. Como indicaba la Prof. Cat. Madeline Howard, el Órgano estudió y observó el contexto para procurar generar una iniciativa para la globalidad. Para ello, se trabajó en su momento con el señor Adolfo

Rodríguez, quien forma parte de la Comisión Técnica, y se contó con el trabajo del señor Michael Solís, quien desarrolló un estudio actuarial.

Sobre esa base el Consejo Universitario presentó una propuesta. El Órgano ha elaborado algunas; dado que el tema en el contexto nacional ha ido evolucionando, se requiere plantear la forma en que se irá homologando la nueva legislación (en caso de aplicar la Ley N.º 9635 *Fortalecimiento de las finanzas públicas*), así como definir cuál será la postura de la Universidad de Costa Rica ante el Proyecto de *Ley Marco de empleo público* y analizar el estado en que nos encontraremos con respecto a dicha ley; todas estas variables han venido transformando la discusión y el abordaje del tema.

En su momento, para el interinazgo se planteó un esquema de cómo se podría resolver, si por ejemplo, se incluye dentro de un régimen específico y no de la manera en que existe actualmente, o si se van a plantear modificaciones para procurar una mayor equidad dentro de la comunidad universitaria. El entorno nacional y la incertidumbre que vivimos han provocado que se dificulte la discusión en el seno del Consejo Universitario.

En la Comisión Técnica, en la reunión del jueves anterior (en la que expuso el señor Mario Alexis Mena), comentaba que el órgano ha avanzado en la discusión de algunos casos para generar propuestas sobre la conveniencia o no de implementar procesos. En dicha línea, yo les podría estar colaborando, toda vez que también permitiría mantener al tanto al Órgano sobre las decisiones y la línea de trabajo que se estaría siguiendo. Especialmente, considero que podría colaborar en mantener una congruencia entre lo que plantea el Órgano y lo que va estableciendo la Administración.

El Consejo Universitario tiene varias propuestas, las cuales mencionó el Dr. Pedro Méndez, criterios que sería importantes de valorar dentro de la Comisión. Esos insumos yo se los puedo facilitar, y están relacionados con puntos que tanto la Comisión de Docencia y Posgrado como la Comisión de Coordinadores han retomado; por ejemplo, puntualizar qué es lo que debería buscarse dentro de un sistema salarial.

Esto representa la idea general de lo que se ha ido analizando en el Órgano. También, les reitero la disposición para colaborar en todo lo que la Comisión Técnica requiera. De igual manera, si el pleno tiene alguna preocupación, pueden canalizarlo por medio de mi persona, como enlace en la Comisión.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece a la Mag. Rosibel Ruiz su presentación. Cede la palabra al Dr. Pedro Méndez.

EL DR. PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ hace referencia a los comentarios del Ph.D. Guillermo Santana y del Dr. Germán Vidaurre. Indica que, usualmente, los actuarios proponen revisiones de sostenibilidad cada cinco años. Además de ello, considera que la Universidad de Costa Rica debería contar con un actuario de planta; es decir, alguien que esté haciendo proyecciones constantemente y que se preocupe por ir midiendo la forma en que se comporta no solamente la masa salarial, sino los montos que se pueden ir destinando a las becas, que verifique cómo se comportan las partidas de gastos. Este es un trabajo que la Universidad de Costa Rica nunca debería abandonar, y esta inquietud propia se la ha transmitido al Dr. Gustavo Gutiérrez.

Efectivamente, piensa que los valores extremos no deberían definir una política, pero se debería tener en cuenta qué ocasionó llegar a esos valores extremos, para que así no se vuelvan a presentar; esto es parte del trabajo que desde la Comisión se está haciendo. Por ejemplo, señala que la distribución de docentes catedráticos es desigual por un solo factor: los escalafones de los docentes catedráticos eran ilimitados, además de que eran incorporados dentro del cálculo de la anualidad.

Señala que, según los primeros estimados que proyectó si los escalafones no se hubieran incorporado en el cálculo de la anualidad, la persona que gana nueve millones de colones no hubiera llegado a ganar

ni siquiera seis millones. Esta es la gran diferencia por un componente muy pequeño que se pudo haber “escapado” en un análisis global.

Refiere que en la Universidad de Costa Rica se han generado discusiones en torno al cálculo de la anualidad en lo que respecta a un componente específico. Sin embargo, no recuerda que se hubiera propiciado una discusión sobre la estructura completa; justamente esa es la discusión que se debe generar en estos momentos. Se debe analizar la estructura completa, y no centrarse en uno o dos aspectos.

Con respecto al comentario del Dr. Germán Vidaurre, reitera que se encuentra en la mejor disposición de rendir informes; por ejemplo, si el Consejo Universitario le solicita que cada quince días o cada mes rinda informes él lo hará con todo el gusto. Lo deja a criterio de los miembros.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece al Dr. Pedro Méndez. Cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA agradece al Dr. Pedro Méndez la respuesta; considera que dio en el punto medular al mencionar el valor extremo exacerbado que se podría eliminar al, a su vez, eliminar el escalafón de los profesores catedráticos, o al menos establecer un límite.

Destaca que si se fuera riguroso en el seguimiento de la carrera docente en la Universidad de Costa Rica, los escalafones serían continuos desde que el docente inicia sus labores; la única diferencia es que cuando el docente pasa a ser catedrático este paso se calcula como parte de la base salarial, cuyo factor la magnifica.

Indica que, si se observa el escalafón con el esquema anterior, se refleja un escalafón pagado para las categorías anteriores a la categoría de catedrático, que correspondía al número de años que tenía la persona docente para seguir ascendiendo en régimen académico.

Cree, por ejemplo, que al contratarse a una persona docente instructora, se contrata con el objetivo de que pase a ser catedrático en doce años, si no cuestiona ¿cuál sería el punto? En su opinión, la pirámide debería invertirse. En las universidades norteamericanas y europeas de alto rango, el número de catedráticos es mayor al número de asociados, y en dicho orden se mantiene hasta llegar al nivel de instructores. No obstante, en la Universidad de Costa Rica la pirámide se encuentra al revés: los catedráticos representan una subclase pequeña, hay (369 catedráticos activos) y en el caso de docentes instructores, se cuenta con una cifra mayor.

Si el sistema se hubiera respetado, dichos escalafones hubiesen estado asignados. Destaca que la categoría de docente asociado abarcaba diez escalafones, lo que coincide con el tiempo requerido para llegar a ser docente catedrático en caso de seguirse la ruta trazada. Cualquier persona que ingrese a la Universidad de Costa Rica debería contar en doce o quince años (partiendo de la categoría de instructor) para llegar a la categoría de catedrático. Considera que este punto se debería tener en mente al planear la estructura salarial que se quiere para la Universidad de Costa Rica.

La Universidad de Costa Rica es la institución que brinda al país y al resto de la región centroamericana y del Caribe investigación de alto calibre, brinda respuesta en muchos aspectos no solamente en el área científica y tecnológica, sino también en aspectos culturales, y hasta de desarrollo científico-social del país y de la región. Por tanto, esta alta calidad se debe reforzar y mantener.

Coincide con el Dr. Pedro Méndez en que lo más importante en este momento en la revisión debe ser eliminar las “trampas” que antes no eran evidentes, ya que la marea estaba alta: Ilustra que lo que estamos viendo es lo que se aprecia cuando la marea comienza a bajar y empiezan a salir las piedras escondidas que no se notaban cuando la marea estaba alta. Se pregunta ¿cuál es esta marea alta? En primer lugar, muy a su pesar, reconoce que el señor Otto Guevara tenía razón, era necesario eliminar ese escalafón; en segundo

lugar, se pasó de un régimen en el cual las personas trabajadoras cotizaban para el régimen del Magisterio Nacional y se podían pensionar a los cincuenta o cincuenta y dos años, a un régimen en el cual, mediante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), resulta más atractivo quedarse trabajando en la Universidad de Costa Rica hasta los setenta años.

En otras palabras, hay veinte años de crecimiento salarial, con el cual antes no se contaba, ya que las personas se pensionaban estando muy jóvenes. De ahí, se pensionaban profesores universitarios e iban a engrosar las filas de las universidades privadas o, inclusive, algunos de ellos se iban a crear universidades privadas; no obstante, salían de la planilla de la Universidad de Costa Rica.

Hoy en día, dicha situación ya no acontece. Ahí hay otro elemento de distorsión importante que debe ser considerado. Estima que se seguirá manejando un esquema de pensión asociado a la CCSS o al régimen de reparto del Magisterio Nacional, los cuales, más bien, “preman” el pensionarse con más edad. Por consiguiente, se tendrá una situación en la cual, el esquema salarial docente de la Universidad de Costa Rica no puede premiar de manera sesgada la antigüedad: debe premiar la producción. De ahí, premiar a todos los otros estamentos de la masa salarial.

Reitera de nuevo su agradecimiento al Dr. Pedro Méndez por su trabajo, así como por el trabajo del grupo que lidera; espera muy buenos resultados de dicha comisión no porque lo exija el Consejo Universitario, sino porque considera que el equipo tiene la intención de dar un buen trabajo. Le agradece también al Dr. Pedro Méndez su voluntad para acompañarles en la sesión las veces que sea oportuno y necesario.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece al Ph.D. Santana sus palabras, las cuales reitera, así como las de los otros y las otras miembros del Consejo Universitario. Agradece al Dr. Méndez esta visita –sabe que es la primera de varias–, así como el trabajo coordinado que están llevando a cabo. Cree que así es como realmente la Universidad debe caminar para resolver los grandes problemas actuales y que debieron haberse resuelto de forma coordinada entre el Consejo Universitario y la Administración. Le desea una bonita tarde, sabe que debe retirarse a dar lecciones en unos minutos, de manera que no lo atrasan más; finalmente, asegura que es bienvenido cuando guste para continuar dando los informes y comunicar el avance de la Comisión.

DR. PEDRO MÉNDEZ HERNÁNDEZ: –Muchas gracias por el espacio. Estamos en contacto.

ARTÍCULO 2

La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, propone una modificación en el orden del día para recibir a la M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA solicita una modificación en el orden del día, para recibir a la M.Sc. Johanna Alarcón, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), quien presentará la nueva versión del *Plan Estratégico Institucional 2021-2025*. Añade que contarán con la participación de algunos asesores, debido a la importancia de este punto. A continuación, somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Dr. Carlos Palma, Sr. Rodrigo Pérez, Br. Valeria Rodríguez, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para recibir a la M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria.

****A las nueve horas y cuarenta y nueve minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las diez horas y siete minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Dr. Carlos Palma, Sr. Rodrigo Pérez, Br. Valeria Rodríguez, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada. ****

****A las diez horas y ocho minutos, se incorporan a la sesión virtual la M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, Mag. Anabelle Mora Bonilla, Licda. Edna Vásquez Zúñiga, Mag. Belén Cascante Herrera, todas de la Oficina de Planificación Universitaria. ***

****A las diez horas y nueve minutos, se incorporan a la sesión virtual la Mag. Rosibel, Licda. Alejandra Navarro, Mag. Carolina Solano, Lic. David Barquero y el Lic. Gerardo Fonseca, el Lic. Javier Fernández, todos de la Unidad de Estudios del Consejo Universitario. ****

ARTÍCULO 3

El Consejo Universitario recibe a la M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria, quien presenta la nueva versión del *Plan Estratégico Institucional 2021-2025*. La Acompañan Mag. Belén Cascante Herrera, subjefa; la Mag. Anabelle Mora Bonilla, jefa de Sección de Planeamiento, y la Licda. Edna Vásquez Zúñiga, asesora de planificación.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA saluda a las compañeras de la OPLAU y les da la más cordial bienvenida al Consejo Universitario. Les agradece por participar en la sesión de hoy. Cede la palabra a la M.Sc. Alarcón para que presente la nueva versión del *Plan Estratégico Institucional 2021-2025*.

M.Sc. JOHANNA ALARCÓN RIVERA: –Buen día, muchas gracias a todas y a todos por permitirnos y darnos este espacio para traer la información con respecto a los avances que hemos tenido, en atención a la solicitud del Consejo Universitario, desde la última presentación que ofrecimos.

Básicamente, atendimos el punto 2 del acuerdo del Consejo Universitario, en el que se le solicita a la *Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU) mejorar el Plan Estratégico Institucional (PEI)*, con base en las Políticas Institucionales vigentes, así como en las observaciones de los señores y señoras miembros del Consejo Universitario, expresadas en la sesión N.º 6463.

Nosotros ya remitimos la información a la Rectoría para acceso del Consejo Universitario. Enviamos un oficio, en el cual desarrollamos cómo se hace este proceso del PEI, acudiendo a las *Normas generales para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la UCR*; principalmente, la norma G2.1, la cual establece que la OPLAU es la responsable de coordinar la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional, que se hace de manera quincenal, y la G2.2, mediante la cual el Consejo Universitario define las políticas quinquenales que rigen este proceso de la formulación del Plan de Desarrollo Institucional.

Precisamente, la OPLAU considera como referencia las Políticas Institucionales 2020-2025 para tales efectos; a partir de ahí se definen los objetivos, las estrategias y las metas que componen el PEI 2021-2025, el cual consta de seis ejes estratégicos, trece objetivos, treinta y ocho estrategias y ochenta y un metas.

En la metodología para la elaboración del PEI se desarrollan varias fases: una preparación inicial, que es la elaboración y aprobación de metodologías; el análisis y diagnóstico inconstitucional; la formulación de estrategias, síntesis y aprobación, implementación y despliegue, y el seguimiento y control.

Además, para la elaboración del PEI versión 2021-2025 participan tres instancias de trabajo: la Rectoría y el Consejo de Rectoría (como el ente aprobador así estaba en ese momento previo a la elaboración del PEI), la conformación del Comité Académico del PEI y la OPLAU (como equipo gestivo y coordinador de este comité académico); finalmente, la comunidad universitaria y nacional (como instancias consultivas).

En el oficio también detallamos que los miembros del Comité Académico eran designados por los seis Consejos de Área que conforman la Universidad, además, de centros e institutos de investigación; también, hubo participación del Consejo de Sedes Regionales con dos representantes, las vicerrectorías con un representante y la Federación de Estudiantes de la UCR (FEUCR) con dos estudiantes representantes.

La vez anterior, nosotros señalamos que las funciones del Comité Académico son las siguientes: realizar propuestas de aspiración a partir de la información recolectada por la OPLAU, realizar análisis estratégico a partir del diagnóstico institucional que entrega la OPLAU; proporcionar los ejes estratégicos, estrategias, metas e indicadores, a la luz de la aspiración definida del anuncio constitucional y el aporte de la comunidad universitaria; además, revisar el documento final del PEI, para su posterior aprobación. Esas son algunas de las funciones del Comité Académico que realiza con la coordinación de la OPLAU.

La fase diagnóstica se realizó con base en el análisis de varios ámbitos (político, económico, social, tecnológico y ambiental), donde se muestran datos relevantes del contexto a la hora de elaborar el PEI; esto permitió construir un diagnóstico a partir, también, de la consulta a diferentes poblaciones vinculadas a la Institución; como decía anteriormente, por ejemplo, a la comunidad universitaria y nacional como instancias consultivas.

Para atender propiamente el punto 2 del acuerdo, la Mag. Anabelle Mora dará más precisión al respecto, qué fue lo que se hizo a partir de ese encargo. La Licda. Edna Vásquez detallará muchísimo más el desarrollo de las matrices, donde se muestra toda la información articulada, que atiende el acuerdo, punto 2, del Consejo Universitario, como solicitud del PEI. Cede la palabra a la Mag. Mora.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA informa que algunos compañeros del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST) están escuchando la presentación. Saluda y da la bienvenida a la Mag. Rosibel Ruiz, a la Mag. Alejandra Navarro, al Mag. Carolina Solano, al Lic. Javier Fernández, al Lic. David Barquero y al Lic. Gerardo Fonseca de la Unidad de Estudios.

MAG ANABELLE MORA BONILLA: –Buenos días a todos. Voy a referirme a algunos documentos que fueron remitidos a ustedes para su conocimiento. Iniciaré con el documento nombrado como anexo 1.

A raíz de las consultas y comentarios que ustedes fueron haciendo en la presentación de febrero, elaboramos una matriz; en ella se mencionan las cuarenta y seis políticas institucionales y las comparamos con las estrategias y metas del PEI; entonces, se aprecia cómo todas las políticas están siendo abordadas desde diferentes ejes: Excelencia, Sedes universitarias, Inclusión social, Internacionalización, Excelencia en la gestión y Vida universitaria.

Cuando ustedes nos hicieron algunos comentarios, hicimos una revisión exhaustiva; teníamos ocho elementos que no estaban contemplados en el objetivo, de manera que fueron incluidos. Creo que es muy importante destacar que todas las políticas fueron atendidas, de una u otra manera, con sus objetivos, tal y como ustedes lo propusieron.

Reitero que estos documentos les fueron enviados a ustedes; sin embargo, sé que es muy complicado verlos en detalle en la pantalla, por eso todos se les hicieron llegar.

En el documento remitido a ustedes como anexo 2, en las columnas a) y b), está el orden de las políticas con el respectivo objetivo, que ustedes aprobaron en su momento; nosotros hacemos la vinculación con la estrategia propuesta en el Plan y la meta.

Hicimos esta vinculación hasta este nivel; sin embargo, el documento del PEI que se les está enviando lleva columnas adicionales: una es la meta operativa, que también se le puede llamar acción, todas las acciones y pasos que debemos seguir para lograr esa meta, así como los posibles indicadores, los plazos y los responsables; es decir, en ese documento está toda esa información.

A nivel de meta, cada acción nos va guiando, paso a paso, todo lo que tenemos que ir haciendo. Lo importante de esto es que cuando ya estemos con los responsables de operacionalizar esa meta estarían todos los procesos o pasos que se quieren hacer, en este momento es cuando tenemos que hacer una “concertación” (llamamos nosotros) sobre qué se hará en cada año, y de esa manera cumplir con las metas. Resumo que en el documento está la política, el objetivo y la estrategia. Marcamos en color azul aquellos elementos en los que no habíamos incluido algo muy puntual. En el modelo de evaluación del docente, que fue una de las consultas realizadas por el señor Pérez y el Dr. Gutiérrez, estaba implícita la información que se tenía, pero quedó explícito en el documento, tanto en la estrategia como en la meta.

También, teníamos elementos de las obras de arte que se lograron incluir. Como la M.Sc. Alarcón les mencionó y en la carta se expresó, luego de la reunión que tuvimos con el Consejo Universitario, convocamos una sesión al Consejo Académico; nombrado para hacer esto, les trasladamos y explicamos la información que ustedes nos dieron ese día, fuimos señalando lo que faltó y lo que no se contempló (los ocho elementos que les mencioné anteriormente), y nos sentamos a analizar cómo queríamos abordarlo, de acuerdo con la información que se tenía.

Los otros puntos que no se habían contemplado en su momento, pero ya logramos articularlos son: el de la autonomía del movimiento estudiantil; la apertura de los espacios de internado, pasantía, prácticas dirigidas; desarrollo de habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades; la evaluación del desempeño del personal, que no se había incluido una meta particular, estaba muy invisibilizada en las actividades operativas; la población emérita, que no habíamos tocado el tema, ya se logró articular; la tercerización de los servicios era un tema que ya habíamos hablado en una sesión anterior; las obras de arte, el de la memoria del patrimonio artístico y la gestión del riesgo. De esta manera logramos incluir las solicitudes que ustedes nos plantearon en su momento; los documentos están a disposición de ustedes por si tienen alguna otra pregunta.

A continuación la Licda. Edna Vázquez les presentará un documento que incluye todas las consultas que ustedes nos hicieron y la respectiva respuesta a esas solicitudes, consultas y comentarios, de manera que le cedo la palabra.

LICDA. EDNA VÁSQUEZ ZÚÑIGA: –Muy buenos días a todos, un gusto estar con ustedes. Como bien indican la M.Sc. Alarcón y la Mag. Mora nos dimos a la tarea, junto con el Comité Académico del Plan, de revisar una a una todas las observaciones que ustedes hicieron en la sesión de febrero.

En el documento de Excel titulado anexo 4, que igualmente se los hicimos llegar para que ustedes puedan revisar a detalle cada uno de los aspectos, en la columna a) están los nombres de las personas y en la columna b) los comentarios que se hicieron al respecto, y en las siguientes columnas c), d) y e), la vinculación respectiva con el PEI.

Se colocó, de las consultas que ustedes tenían, los elementos que ya estaban contemplados en el Plan y se revisaron los que no, para incluir metas, ya sea estratégicas u operativas específicas, como lo acaba de indicar la Mag. Mora.

Iré revisando una a una las observaciones, para que puedan ver cómo se fueron atendiendo. En un primer momento, el Dr. Gutiérrez y el señor Pérez hablaron sobre las evaluaciones docentes, el mejoramiento de la didáctica universitaria y la inquietud con respecto a la parte docente; entonces, hay varias metas operativas y estratégicas que tratan ese tema. En el eje de Excelencia académica, la meta 1.1.4.3 es evaluar los resultados del quehacer académico y la meta operativa es sobre los procesos relacionados con las áreas sustantivas; igualmente, se tienen otras metas sobre sanear procesos de actualización y capacitación al personal docente; todo en función de mejorar la función docente. También, actualizar el curso de didáctica universitaria, actualizar las técnicas y mecanismos de evaluación para los cursos virtuales; ese es un nuevo elemento a la luz de todos los cambios que se han dado, por todo el trabajo virtual que se ha potenciado, aún más a raíz de la pandemia.

En la columna e) del documento vienen las metas operativas, que es uno a uno todos los pasos que se seguirán para cumplir esa gran meta estratégica: revisar y modificar directrices, revisar las técnicas y los mecanismos de evaluación de los cursos, capacitar y actualizar al personal docente, tanto en excelencia académica como en excelencia de la gestión. En diferentes ejes, se toman elementos que trabajan diferentes temas.

En el eje de Excelencia de la gestión, también se habla de promover la actualización profesional permanente del recurso humano, ya no solo en función de los docentes, sino también de la parte administrativa. Esto es muy importante para todo el apoyo al quehacer académico. Además, se habla de que se incentive en las unidades académicas y administrativas planes de actualización para sus equipos académicos y administrativos, mejorar los procesos académicos, brindar actualización y capacitación permanente al personal académico; esas son varias de las metas estratégicas y operativas relacionadas con este tema.

El Dr. Gutiérrez también habló sobre la utilización del agua potable para los servicios sanitarios en edificios nuevos, concretamente que no se había incluido el tema de cosecha de agua. En ese sentido, en el eje de Excelencia de la gestión hay toda una estrategia sobre optimizar el desarrollo y la utilización de la infraestructura, espacios físicos y gestión ambiental. Se tienen metas operativas muy específicas relacionadas con la parte ambiental y, sobre todo, de infraestructura muy vinculada.

Una de las metas es revisar y ampliar los planes institucionales de ordenamiento territorial, planta física y demás, así como todo lo relacionado con las directrices ambientales; en ese mismo tema también se habla, por ejemplo, de procurar un condicionamiento bioclimático, según criterios de adecuación y hidrotérmica en todos los espacios académicos, priorizando la implementación de estrategias sostenibles.

Igualmente, se señalan prácticas sostenibles y regenerativas, un plan de reforestación, recuperación de zonas verdes. En otras de las metas estratégicas y operativas está elaborar e implementar el Plan Estratégico Institucional de Gestión Ambiental; en este sentido, la Universidad cuenta con varios planes estratégicos en diferentes temas, y uno es el de gestión ambiental. En algún momento se había hecho uno, pero hay que evaluarlo y actualizarlo con elementos importantes que no se hayan ido solventando.

También, se mencionan prácticas sostenibles: cosecha de agua, uso de medios de transporte sostenible, gestión integrada de residuos, reducción de la huella de carbono; es decir, existen una serie de elementos relacionados con la parte ambiental que ya la Institución ha venido trabajando, pero que se deben potenciar aún más. Además, promover acciones tendientes al alcance de las metas y los objetivos del desarrollo sostenible y no solamente son las acciones en sí, sino también la promoción de la cultura ambiental, los procesos de formación para el desarrollo de esta cultura.

Luego, la M.Sc. Velázquez señaló la importancia de difundir y divulgar el PEI; efectivamente, como parte de la metodología existe una parte específica de divulgación, la cual se realizará una vez que el Consejo Universitario apruebe el documento.

Posteriormente, la MTE Fallas destacó la optimización del recurso humano y consultó cómo lo estamos definiendo. En ese sentido, en varios ejes se toman elementos importantes relacionados con esto; por ejemplo, en Excelencia académica hay una meta muy específica y estratégica que trata de desarrollar espacios de aprendizaje continuo para que las personas puedan tener un constante proceso de reinversión profesional.

Algunas de las metas operativas son: identificar necesidades de actualización y desarrollo profesional, diseñar programas de actualización permanente en las unidades académicas y ejecutar y evaluar estos programas, actualizar los planes de formación del personal académico y actualizar al personal académico en temas relacionados con el desarrollo de proyectos.

En el eje de Internacionalización también está todo lo que tiene que ver con promover la movilidad internacional de profesores, estudiantes y personal administrativo, en esa actualización y capacitación. En el eje de Gestión también se tiene la meta de revisar y actualizar todo lo que tenga que ver con el recurso humano, las prácticas relacionadas con la gestión del recurso humano; así como la actualización profesional permanente del recurso humano. En diferentes ejes se toman acciones en referencia a este tema.

Además, la MTE Fallas nos comentó sobre la necesidad de evaluar el impacto de los programas y proyectos que desarrolla la Universidad; en ese sentido, es importante que sepan que está el Eje de Inclusión social y equidad, en el cual se han establecido varias metas estratégicas y sobre todo las acciones específicas, relacionadas con la cultura de evaluación, que deben trabajar.

Uno de esos elementos importantes es la meta estratégica 3.1.1.2, que es promover espacios de diálogo de saberes con las comunidades para generar proyectos de impacto en la sociedad. En las estrategias operativas se habló de evaluar el impacto de los proyectos antes, durante y después; también, establecer condiciones de evaluabilidad del impacto social del quehacer académico y, para ello, vienen cada uno de los elementos que se deben seguir: establecer procesos de evaluación de los resultados de los proyectos desde su formulación, capacitar a los responsables de proyectos en la formulación y evaluación de resultados y formular proyectos que incluyan, desde su formulación, la evaluación de resultados.

Esto último es muy importante y era uno de los elementos de debilidad que se señalaba en el Comité Académico y en todos los documentos que se trabajaron. Igualmente, se habló de desarrollar evaluación de resultados a proyectos institucionales que respondan a temas de interés nacional, pero es muy importante tener ese elemento del impacto en todos los proyectos que realiza la Universidad.

En las metas operativas viene: establecer temas o proyectos relevantes para la evaluación de resultados, desarrollar un proceso de planificación previo sobre la evaluación de los proyectos y sistematizar y difundir los resultados de la evaluación de los proyectos a los diferentes actores sociales.

La M.Sc. Quesada cuestionó, como elementos importantes dentro del Plan y de la realidad que vive la Universidad, cómo se fortalecerá el desarrollo de una cultura de investigación en las Sedes con presupuestos tan limitados, específicamente dedicados a la investigación; preguntó si esto significa que han encontrado inequidades en la distribución de los recursos en las Sedes. Estos fueron temas muy importantes que se analizaron en el seno del Comité y que también salieron a la luz en las encuestas que se hicieron a las diferentes poblaciones universitarias.

Hay diferentes metas estratégicas y operativas relacionadas con este tema; en el Eje de Desarrollo territorial y sedes universitarias se apunta promover la realización de proyectos de investigación en las Sedes y que respondan a la perspectiva de desarrollo integral de la región.

Como metas operativas o acciones por seguir se plantearon: identificar temas de interés para el desarrollo integral de las regiones, fomentar la realización de proyectos conjuntos entre unidades académicas, impulsar el trabajo integrado con organizaciones públicas y privadas, consolidar plazas en

las Sedes para realizar investigación, fortalecer la infraestructura y equipamiento para el desarrollo de investigación en las regiones, promover la coordinación y acciones conjuntas con diferentes instancias de apoyo a la investigación a nivel nacional y en todas las Sedes, mejorar la accesibilidad y servicios de las bibliotecas en todas las Sedes.

Se propuso como meta desarrollar programas, proyectos y actividades que vinculen la docencia, la investigación y la acción social como quehacer sustantivo. Las metas operativas son las siguientes: realizar procesos de reflexión que propicien el desarrollo de cada una de las Sedes y apoyar la inscripción de proyectos de acuerdo con la disponibilidad de tiempos y cargas académicas.

Viene otros elementos como definir políticas de desarrollo, revisar la estructura funcional de cada una de las sedes, revisar los procesos y mecanismos de gestión de cada una de las Sedes, fomentar la desconcentración de procesos administrativos en las Sedes. Una serie de acciones dentro del Comité se analizó que hay que trabajar al interior de cada una de las Sedes para colaborar en su mejor funcionamiento y, así, potenciar el trabajo. Sabemos que esto es en etapas, que hay limitaciones económicas, pero deben ir trabajando poco a poco en ese fortalecimiento de cada una de estas instancias.

Otra meta es establecer alianzas interuniversitarias e interinstitucionales que permitan la realización de proyectos conjuntos en cada una de las Sedes, para lograr resultados específicos en temas de interés de cada una de las regiones. También, establecer alianzas con organizaciones sociales y empresariales que permitan contribuir al desarrollo local.

Algo importante para la equidad que se mencionaba, específicamente hay una meta estratégica: lograr la equidad entre Sedes en la asignación de recursos de acuerdo con sus necesidades para el cumplimiento de las actividades sustantivas. Al respecto, viene una serie de acciones que inician con realizar un estudio integral en conjunto sedes y vicerrectorías sobre la asignación de cargas académicas que permitan la integración de las áreas sustantivas bajo el concepto de tríada: consolidación de tiempos de apoyo para las actividades sustantivas en las diferentes unidades académicas en todas las Sedes, equidad en la asignación de becas para estudios superiores para personal de las Sedes y oportunidades de internacionalización para el personal de las Sedes, y así algunos otros aspectos relacionados con este trabajo que hay que hacer con las Sedes, en términos de recursos.

En la parte de gestión, también se habló de actualizar la asignación de las cargas académicas para el óptimo desarrollo del quehacer sustantivo. Se definieron como acciones específicas: una gestión eficiente para garantizar la equidad en la asignación de los recursos entre sedes y unidades académicas y establecer un porcentaje mínimo de cargas académicas en función de investigación, acción social y en labores docentes-administrativas, porque se conoce la importancia de cada una de ellas, pero no podíamos asignarle la misma cantidad de estas actividades a cada una, sino que debe hacerse un estudio al respecto.

El Dr. Palma hizo sus observaciones y acá le indicamos que cuando él habla de considerar la limitación de recursos actual y futura, así como el uso eficiente de los recursos tanto materiales económicos como humanos, efectivamente en el Eje Excelencia de la gestión hay una meta específica: implementar estrategias y directrices que faciliten el acceso para mejorar el aprovechamiento de los recursos disponibles.

Las acciones específicas que se delimitaron para trabajar esto son: una defensa permanente del mandato constitucional del financiamiento a la educación superior pública, procurar la recuperación de la negociación quinquenal del FEES, identificar y fortalecer instancias para la búsqueda de financiamiento de proyectos, acciones de vínculo remunerado para generar otros ingresos; estudiar, establecer e implementar acciones para la contención del gasto; implementar mecanismos que permitan una sana gestión del presupuesto en todos los niveles, revisar la normativa institucional relacionada con la administración de recursos, sobre todo en lo que es transparencia financiera, y diseñar procesos ágiles y transparentes que faciliten el acceso a recursos de financiamiento externos disponibles.

Igualmente, el Dr. Palma mencionó la necesidad de brindar un seguimiento al PEI; en ese sentido, para él y para todos los miembros del Consejo Universitario les comento que, como parte de la metodología en la formulación del PEI, se encuentra la etapa de seguimiento y evaluación. Los resultados de esta evaluación serán de conocimiento del Consejo Universitario.

Luego, él recomendó conocer el desempeño de las diferentes áreas sustantivas en la Universidad y dar a conocer a la comunidad universitaria y a la sociedad los aportes de la institución en todos los niveles. En varios ejes se tienen elementos relacionados con el trabajo de la Universidad en las diferentes áreas sustantivas y también la divulgación, un elemento importante.

En el Eje de Excelencia académica, hay metas relacionadas con evaluar los resultados y la calidad del quehacer académico, mejorar la estrategia y los mecanismos de divulgación sobre los resultados de las actividades sustantivas.

En el Eje de Inclusión social y equidad, se establece la meta estratégica de fortalecer la comunicación estratégica del quehacer universitario hacia la sociedad con las siguientes acciones específicas por trabajar: espacios de reflexión sobre cómo optimizar la información dirigida a las comunidades y fomentar la responsabilidad de las unidades académicas en la comunicación de los resultados de los proyectos de investigación y acción social a las comunidades.

En el Eje de Excelencia en la gestión, también hay varias metas que se refieren a divulgación y comunicación; por ejemplo, poner a disposición de la sociedad los resultados del quehacer académico, desarrollar una estrategia de comunicación integral efectiva del quehacer universitario, tanto a lo interno como a lo externo, y vienen cada una de las acciones para lograr esta meta estratégica.

Por su parte, el señor Pérez, representante estudiantil, se refirió a la transparencia en el manejo de los recursos desde la Universidad y, efectivamente, en el Eje de Excelencia en la gestión hay una meta estratégica dirigida a esto: implementar estrategias y directrices que faciliten el acceso para mejorar el aprovechamiento de los recursos disponibles, y vienen varias acciones específicas para trabajar el tema de la transparencia en el manejo de los recursos.

También, recomendó otorgar un carácter vinculante a los temas que promueve la Unidad de Gestión Ambiental y a las evaluaciones docentes en las unidades académicas. Estos son temas importantes de abordar desde otras instancias; por ejemplo, en normativa institucional para hacer ese carácter vinculante y obligar a ciertos procesos dentro de la Institución, porque cada unidad académica tiene su libertad de trabajo por medio de la libertad de cátedra y demás.

El Ph.D. Santana preguntó qué proponemos sobre tercerización. Como la Mag. Mora mencionó, se incluyó una meta operativa al respecto dentro del Eje de Excelencia de la gestión, en el cual tenemos la estrategia de fortalecer acciones de planificación institucional que contribuyan a la sostenibilidad, la transparencia y el equilibrio económico. La meta estratégica es implementar estrategias y directrices que faciliten el acceso para mejorar el aprovechamiento de los recursos disponibles.

Hay una serie de metas o acciones operativas al respecto y, en ese sentido, se incluyó una que indica: Realizar estudios sobre los procesos de tercerización en la Institución, para, después, implementar mecanismos para la gestión del presupuesto, revisar la normativa y la administración de los recursos, sobre todo en lo que se refiere a transparencia financiera.

Luego, el Ph.D. Santana también hizo otro comentario sobre el tema de la interinización, que efectivamente es una situación que se debe tomar en cuenta. Hay algunas acciones específicas que se han propuesto en diferentes ejes para trabajar este tema. En el Eje de Excelencia académica está la meta de incentivar la vinculación de la docencia, de la investigación y de la acción social.

Entre las acciones operativas de esta meta están: realizar un estudio integral en conjunto con las vicerrectorías sobre la necesidades de cargas académicas que permitan la integración de las áreas sustantivas bajo el concepto de tríada, facilitar prácticas flexibles para diversificar y balancear la asignación de carga académica hacia la participación en las tres áreas sustantivas, facilitar que las plazas de apoyo a la investigación no estén restringidas según el tiempo que tienen asignado las personas (que no excluyan a las personas que tienen tiempo completo para realizar investigación), fortalecer mecanismos desde las vicerrectorías y las unidades académicas con respecto a la asignación de carga académica para realizar investigación de acuerdo con las necesidades de cada unidad para lograr equidad y fortalecimiento de las áreas sustantivas.

En el Eje de Desarrollo territorial y sedes universitarias, hay otros elementos relacionados con este tema de las plazas; por ejemplo, se habla de consolidar plazas en las Sedes para investigación, realizar un estudio integral en conjunto entre las Sedes y las vicerrectorías sobre la asignación de cargas, consolidación de tiempos de apoyo para las actividades sustantivas, equidad en la asignación de becas para estudios superiores para personal de las Sedes.

En el Eje de la Excelencia en la gestión, también se retoma este tema y se plantea la meta de revisar y actualizar la normativa, procedimientos y prácticas relacionadas con la gestión del recurso humano, para todo lo que tenga que ver con contratación y relevo generacional. También está la meta de actualizar la asignación de las cargas académicas para el óptimo desarrollo del quehacer sustantivo, mediante la acción: gestión eficiente para garantizar la equidad en la asignación de los recursos entre sedes y establecer un porcentaje mínimo de cargas académicas en función de investigación.

El Dr. Vidaurre hizo referencia a la articulación con la realidad o la viabilidad que puede tener este proyecto, ideales que ya en algún momento se han expresado. Algunos de esos elementos ya están; incluso, están en algunos reglamentos, pero no se ha logrado ejecutar.

En ese sentido, se abordó el tema de las asambleas representativas en las escuelas, las cuales deben proponer a los vicerrectores, por medio de su decano, planes de estudio, programas de investigación, actividades de acción social de la escuela, de acuerdo con el *Estatuto Orgánico*, artículo 99.

****A las diez horas y cuarenta y dos minutos, abandona la sesión el Dr. Gustavo Gutiérrez.****

También, está el artículo 4 del *Estatuto Orgánico*, en el que se destaca un elemento importante: la libertad de cátedra como principio de enseñanza que otorga a los miembros del claustro plena libertad para expresar sus convicciones.

Coincidimos con el Dr. Vidaurre, pues existen una serie de situaciones que ya están normadas; sin embargo, no se llevan a la práctica, no se realizan. Hay una libertad de cada una de las unidades académicas, bajo sus direcciones, de ejecutar o no ciertas normativas. La idea con este plan y con otros que se han tenido es tratar de fomentar y darle continuidad a los procesos y al mejoramiento continuo del quehacer universitario.

Es un llamado a la sensibilización de quienes ejercen estos puestos, a tratar de que se cumplan todas las normativas y políticas establecidas para guiar el quehacer de la Universidad, pero también hay una libertad, de manera que si se busca una obligación habría que establecerla por medio de un reglamento, para que algunas personas ejecuten ciertas acciones.

El Dr. Vidaurre advirtió de una crisis académica, que se habla de excelencia académica en el profesorado y de la necesidad de impulsar programas de formación continua y docente, pero señala que las evaluaciones no han sido efectivas.

En ese sentido, también tenemos varios elementos relacionados con esto en los ejes. En el Eje de Excelencia académica, en metas operativas, tenemos: trabajar la inducción del personal, formación y actualización a las diferentes instancias universitarias para operacionalizar el desarrollo en las tres áreas sustantivas, trabajar en la revisión de planes de estudios y, por ende, brindar capacitación en diseño curricular a las comisiones de docencia, identificar necesidades de actualización y desarrollo profesional, programas de actualización permanente en las unidades académicas; es decir, una serie de acciones, tanto estratégicas como operativas, dirigidas a toda esta formación docente, capacitación y actualización, con el fin de mejorar, aún más, el quehacer académico.

Con respecto a la evaluación: brindar capacitación de los procesos de evaluación ya se incluyó, como la Mag. Mora lo mencionaba, específicamente acciones en términos de la evaluación docente, de la evaluación del desempeño, para tratar de mejorar cada día. Igualmente, actualizar al personal académico en temas relacionados con el desarrollo de proyectos, la implementación de programas de actualización, no solo el diseño, sino la implementación también.

Otra de las metas es diseñar y ejecutar un plan de formación y actualización profesional para el desarrollo de la investigación, muy importante para todas las habilidades que deben tener los investigadores con respecto a cómo llevar a cabo cada una de sus investigaciones.

Hay más elementos relacionados con la actualización y la capacitación. En el Eje de Excelencia en la gestión, también se habla de actualización profesional permanente del recurso humano no solo de docentes, sino también de administrativos.

En otra de las intervenciones el Dr. Vidaurre habló de incentivar, promover que las unidades académicas revisen sus programas de estudios y sus planes, pero que no debería ser solo incentivar o promover, es parte de lo que se tiene que hacer, y el mismo reglamento establece que, al menos una vez cada cinco años, los programas tienen que ser revisados.

Coincidimos con el Dr. Vidaurre; efectivamente, hay un reglamento. Por ejemplo, se indica que la Vicerrectoría de Docencia, en 1995, en las políticas y normas curriculares para la actualización de planes de estudio, estableció que cada tres años se debe evaluar, sistemática e integralmente, el desarrollo de los planes de estudio, bajo la responsabilidad del director de la unidad académica. Sin embargo, nos hemos dado cuenta, desde hace algunos años, de que esta labor no se lleva a cabo; inclusive, ha habido momentos en que las unidades académicas tienen más de veinte años de no revisar sus planes de estudio.

Fue así como en el Plan Estratégico 2013-2017 se incluyó una meta al respecto, y ahora también se incluye, que es la 1.1.3.1: Incentivar la revisión del 100% de los planes de estudio de manera que incorpore diferentes habilidades blandas y el reconocimiento de otros saberes.

Es importante seguir trabajando en este tema, aunque, como dije, hay una libertad de trabajo de las unidades académicas. Aun cuando exista normativa, hay unidades que no lo trabajaban; entonces, se decidió, desde hace varios años, incluirlo como una meta estratégica, para así fomentar este trabajo; de hecho, en el Plan 2018-2020 estaba como meta lograr que al menos quince procesos de revisión de planes de estudios se encontraran en desarrollo al 2020.

En el 2018 se revisaron treinta planes de estudio, de acuerdo con la respuesta a la convocatoria realizada por la Vicerrectoría de Docencia, y en el 2019 se asesoró a treinta y tres carreras con ese mismo objetivo, y veintiuna de ellas iniciaron el proceso en ese año. También se asesoró a cuarenta y ocho carreras en procesos curriculares, tales como modificaciones, creación de tramos diferentes y reestructuración.

Este ha sido un proceso continuo que se debe seguir trabajando, potenciando y fortaleciendo aún más en las unidades para que actualicen sus planes de estudio. Al haber una meta en el Plan, la Vicerrectoría de

Docencia y el Centro de Evaluación Académica (CEA) instan, cada día, a las unidades a realizar procesos de revisión, y no solo revisión del plan, sino la reestructuración, los perfiles de salida y actualizar una serie de elementos relacionados con la formación profesional.

Como indicábamos hace un momento, son atribuciones de la Asamblea, por medio de los directores de cada escuela, proponer a las vicerreorías, por medio del decano, planes de estudio y programas de investigación. Queda a la libertad de los directores y de cada centro o instituto trabajar ciertos aspectos con unidades académicas; entonces, hay una libertad que respetar, de manera que la idea es trabajar en esa promoción y sensibilización, para que las unidades académicas se comprometan más cada año.

El Dr. Vidaurre también se refería a promover la investigación y la acción social, que es muy difícil o poco viable cuando se tiene un cuerpo docente interino y que recibe tiempos para docencia. Consulta cómo se trabajará en algunas unidades este asunto de las tríadas.

Como ya se mencionó, en términos de interinazgo y de plazas, hay una serie de metas estratégicas y operativas relacionadas con esto; por ejemplo, revisar aún más la asignación de plazas y de los recursos que se tienen para esto. La idea es que desde varios ejes se trabaje esto del recurso humano, de las normativas que se tienen, consolidar tiempos, realizar análisis y estudios integrales entre las sedes y las vicerreorías, para evaluar la afinación de cargas académicas y así trabajarlo desde diferentes instancias.

Por otra parte, el Dr. Vidaurre mencionó que le preocupa que la tríada se quede en ideales y preguntó cómo se ejecutaría, cómo se llevará a tierra. En ese sentido, los miembros del Comité Académico también analizaron que el trabajo para integrar docencia, investigación y acción social está, de alguna manera, establecido y normado desde el *Estatuto Orgánico* (artículos 1, 5 y 50), en el que inclusive se señalan las funciones específicas de un vicerrector de Investigación: *Velar porque la investigación este coordinada con la docencia y con los programas de acción social.*

En el artículo 52 del *Estatuto Orgánico*, se establecen las funciones de un vicerrector de Acción Social, entre las cuales menciona establecer mecanismos para que los resultados obtenidos en los diferentes programas de investigación lleguen a los sectores de la comunidad que requieren el apoyo, consejo y guía de la Universidad; entonces, desde el *Estatuto Orgánico* existen artículos en particular donde se promueve y se insta a que exista una vinculación estrecha entre docencia, investigación y acción social.

Igualmente, desde hace varios años no solo ahora, las Políticas Universitarias fomentan esta vinculación entre la docencia, la investigación y la acción social; es decir, son instrumentos importantes. El *Estatuto Orgánico* y las Políticas Universitarias guían el caminar de la Universidad y, de alguna manera, hacen mención a que se debe trabajar de esta manera; el PEI también viene a reformar este trabajo de vinculación, para que la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y personal administrativo) trabajen en conjunto para lograrla.

Hay que ir dando pasos, hay que tratar de promover esta cultura y sabemos que no es de la noche a la mañana que se logrará esta integración completa, pero los miembros del Comité Académico decían que había que ir dando pasitos para que esta integración se vayan dando poco a poco.

El Ph.D. Santana destacó las metas del PEI para lograr la acreditación del mayor número de carreras, para fortalecer los programas de posgrado. En ese sentido, hay una meta estratégica de incentivar la autoevaluación con miras a la mejora continua de todas las carreras de la Universidad y una meta operativa es: evaluar la pertinencia de las carreras que se ofrecen.

También, hay otra meta estratégica muy específica que es procurar la acreditación de aquellas carreras que lo requieren para su ejercicio profesional; dentro de las metas operativas está: Identificar y apoyar los procesos de acreditación y reacreditación de las carreras que lo requieren.

Con respecto a los posgrados, también se discutió y analizó mucho al respecto y se habló de promover la articulación de los programas de posgrados con las respectivas unidades académicas de apoyo, esto como una meta estratégica.

Entre las metas operativas, se abordaron diferentes aspectos importantes como evaluar, actualizar y flexibilizar los planes de estudio de posgrado en coordinación con las unidades académicas de apoyo; aumentar la oferta de doctorados, evaluar la estructura del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), que permita agilizar su funcionamiento y articulación con las unidades académicas; analizar los resultados de dicha evaluación, elaborar propuestas que permitan reestructurar el SEP, implementar las propuestas de reestructuración, fortalecer los programas para permitir procesos más ágiles de cierre de las promociones y cumplir con su respectiva graduación, e identificar posibles fuentes y mecanismos adicionales de financiamiento para programas de posgrado autofinanciados. Entonces, hay una serie de acciones específicas con respecto a los programas de posgrado.

La Prof. Cat. Howard expresó que no observa coincidencia entre los ejes del Plan de Desarrollo Estratégico y los ejes de las Políticas. Efectivamente, los ejes de las Políticas Institucionales son once y los del PEI son seis; sin embargo, todos los temas que se abordan en las Políticas están articulados e incluidos en todos los ejes del PEI, lo cual pueden observar en el documento de vinculación de política, elaborado por la OPLAU y revisado en conjunto con el Comité Académico, que la Mag. Mora presentó, de manera que las y los miembros del Consejo Universitario tendrán tiempo para revisarlo en detalle.

Es importante que sepan que, para la definición de los ejes del PEI, se revisaron todos los ejes de las Políticas Institucionales vigentes, los ejes que tenía el PEI anterior, los ejes del documento del *Plan Nacional de Educación Superior de las universidades públicas (PLANES)*, los informes de evaluación del plan anterior y otra documentación que se elaboró para este proceso planificación institucional. Posteriormente a todo este análisis, el Comité Académico que acompañó la formulación del Plan definió, en varias sesiones de trabajo, los ejes y su conceptualización, cómo se iba a entender cada eje y qué incluiría cada uno.

Luego, hay varias consultas relacionadas con diferentes personas. El Dr. Vidaurre preguntó acerca de la articulación de las políticas existentes que rigen para la Universidad; es decir la articulación del PEI con las Políticas Institucionales. Igualmente, la Prof. Cat. Howard consultó cómo será esa articulación con las Políticas Institucionales; también, consultó por información relativa a las metas, a los indicadores y a los responsables de las Políticas, la solicitud expresa del Consejo Universitario referente a las Políticas y los objetivos con las metas y los indicadores, que cómo se hará. El Ph.D. Santana también habló acerca de ese entronque, desde el punto de vista práctico, entre las Políticas aprobadas y el PEI.

La Mag. Mora les mostró rápidamente el documento donde las políticas están articuladas, en su totalidad, con estrategias, objetivos y metas del PEI. Además, la OPLAU ha elaborado, y pone a su disposición, un documento de Excel con esa articulación, para que ustedes lo puedan ver. Hay estrategias, metas estratégicas y metas operativas; para cada meta estratégica y operativa se definió un indicador; también, se definieron responsables para cada uno. Todo tiene responsables, indicadores y plazos para darle el seguimiento adecuado.

El Ph.D. Santana decía que las Políticas Universitarias deben de ser el norte de la Institución, de acuerdo con el *Estatuto Orgánico*; efectivamente, el *Estatuto Orgánico*, en su artículo 16, establece como atribuciones y funciones de la Asamblea Colegiada Representativa: acordar los lineamientos generales de las Políticas de la Universidad; también, se establece en el artículo 23 que el Consejo Universitario es el organismo inmediato en jerarquía a la Asamblea Universitaria y en el artículo 30, que son funciones del Consejo Universitario: a) Definir las políticas generales institucionales y fiscalizar la gestión de la Universidad de Costa Rica; b) Desarrollar las políticas señaladas por la Asamblea Universitaria.

Esta es la normativa que lo respalda; sin embargo, el Consejo Universitario, en la sesión N.º 4604, extraordinaria, artículo 12, acuerda delegar a la Administración y a la OPLAU la elaboración de un plan de desarrollo institucional; entonces, tenemos políticas, pero también tenemos un plan de desarrollo por acuerdo del mismo Consejo Universitario.

En las *Normas Generales para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Institución*, como lo mencionó la M.Sc. Alarcón, en el inciso G.2.1., se establece que la OPLAU será la responsable de coordinar la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional, el cual debe realizarse quinquenalmente, así como la respectiva evaluación del Plan, una vez al año.

También, el Ph.D. Santana nos hablaba del seguimiento y la evaluación del PEI, aspecto que es sumamente importante y que se ha tomado en cuenta. Como ya lo he mencionado anteriormente, dentro de toda la metodología para realizar el PEI, se tiene una etapa dirigida o específica del seguimiento y la evaluación. La Sección de Evaluación de la OPLAU aplica una metodología para el seguimiento de los planes estratégicos institucionales, lo que permite obtener información de parte de los ejecutores sobre el avance de cada una de las metas, las justificaciones por el no cumplimiento y acciones de mejora; con esta información, se elaboran informes anuales acumulados.

La Sección de Evaluación ya ha realizado evaluaciones anteriores (desde el PEI 2013-2017 y el PEI 2018-2020); es decir, ya se han venido realizando, cada año, informes de seguimiento a cada una de las metas.

El Ph.D. Santana nos consultó en qué momento las Políticas universitarias se operativizan, para que sirvan de norte a los planes anuales operativos y a sus respectivos presupuestos, cómo se integra el PEI con los planes anuales operativos, algo muy importante.

Recordemos que el Plan Anual Operativo (PAO) es un instrumento formulado en concordancia con el PEI, de acuerdo con las normas generales y específicas, que es en el que se concretan las Políticas Institucionales, por medio de la definición de objetivos, metas y acciones, que deben ejecutarse durante el periodo en el cual se va a definir el PAO. En ese mismo PAO se precisarán los recursos que se necesitan: humanos, materiales, tecnológicos y financieros, para obtener los resultados que se están pidiendo para cada año. Eso lo deben hacer cada una de las unidades ejecutoras responsables de cada uno de estos programas.

Desde hace varios años y hasta la fecha, todas las unidades ejecutoras de la Universidad deben formular, anualmente, su Plan-Presupuesto, vinculando los objetivos específicos con las Políticas Institucionales vigentes y, a su vez, con el PEI. Siempre ha habido una coordinación, la OPLAU siempre ha realizado el ejercicio de analizar todas las acciones y metas de los PEI anteriores con las Políticas Institucionales vigentes. Todo esto lo deben incluir en el Sistema de formulación de Proyectos y del Plan Presupuesto (SIPPRES), que tienen a disposición y todos los conocen. Precisamente, en este mes, todas las unidades están formulando su Plan-Presupuesto para el 2022.

Por otra parte, es importante indicar que el PEI se constituye en una herramienta de gestión y en una guía, junto con las Políticas Institucionales, que permiten que cada unidad académica y administrativa vaya definiendo su quehacer en razón de su trabajo específico; entonces, el PEI se convierte en una referencia para que cada instancia defina su plan estratégico como también su plan operativo (cada año). Son acciones y actividades que desarrollarán de acuerdo con su razón de ser; ya sabemos la razón de ser de una facultad, escuela, centro, instituto, u otra instancia universitaria, acompañado del respectivo contenido presupuestario, para poder cumplir todo lo que se está proponiendo.

El Ph.D. Santana también planteó que no ve ninguna diferencia de ningún tipo al trabajo de campo que dicen que hicieron en el Plan Anual. El PAO es lo que ya mencionamos, y en cuanto al PEI, como dijeron la M.Sc. Alarcón y la Mag. Mora y mi persona en febrero, se desarrolló en varias etapas; una de ellas fue el

diagnóstico, Para esta fase se realizó un análisis del contexto interno y externo de la Universidad; para cada uno de esos análisis se elaboró un informe, que incluye tanto las citas en el documento como también un apartado de referencias bibliográficas de todo lo que se revisó, analizó, las personas entrevistadas y demás.

De igual forma, en esa etapa de diagnóstico, se realizaron encuestas de percepción a miembros de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y administrativos) y también a población externa (graduados, empleadores, grupos sociales, comunitarios y de la sociedad civil). Para cada población igualmente se elaboró un informe de resultados. Toda esta información la ponemos a su disposición, por si quieren revisar a detalle cada una de las apreciaciones, comentarios y análisis que surgieron a raíz de estas investigaciones.

Por su parte, el documento del PEI presentado ante el Consejo Universitario el pasado 9 de febrero es un informe ejecutivo del Plan que contiene el marco estratégico (propósitos, objetivos, metas, entre otros) y el plan de acción. Dicho documento fue elaborado por los miembros del Comité Académico, en conjunto con personal de la OPLAU, a partir de los insumos obtenidos en las etapas anteriores del proceso de planificación, por lo cual este documento en particular no incluye citas ni referencias bibliográficas, porque es de creación propia de todos ellos. Sin embargo, todos los demás documentos e informes que se elaboraron durante todo este proceso están, reitero, a su disposición y contienen todas las referencias para que puedan revisarlos.

El Ph.D. Santana también manifestó una preocupación institucional sobre la responsabilidad que está asumiendo el Consejo Universitario con este documento. Como bien ya se había dicho anteriormente, quien revisaba o aprobaba el PEI era la Rectoría, pero la Contraloría General de la República, en el informe de auditoría realizado el pasado mes de diciembre, modificó esta situación. Extractos de dicho informe indican:

2.14 el PEI es avalado por el Consejo de Rectoría, a pesar de que no existe normativa interna que le asigne potestades de aprobación del PEI; únicamente existe un acuerdo del Consejo Universitario, mediante el cual se delegó en la Administración y en la OPLAU “la elaboración del Plan de Desarrollo Estratégico que orientará el diseño de los correspondientes planes operativos anuales”. Es decir, el Consejo Universitario, delegó a dichas instancias la elaboración del documento, más no la facultad sobre la responsabilidad de su aprobación.

2.15. En esa línea, el Estatuto Orgánico de la UCR, señala como deberes del órgano colegiado, la definición de políticas generales institucionales y el ejercicio de otras funciones que sean necesarias para la buena marcha de la Institución, siempre y cuando no estén, por Estatuto, asignadas a otras instancias universitarias.

En ese sentido, dentro de las disposiciones de la Contraloría General de la República, se establece:

APARTADO 4: DISPOSICIONES

Al Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica.

4.4 Valorar y resolver; conforme en derecho proceda, la propuesta de la Oficina de Planificación Universitaria, relacionada con el Plan Estratégico Institucional. (...)

Ese fue un cambio que se dio en diciembre del 2020 y en el cual la Contraloría General de la República dispone que la instancia que debe revisar y aprobar el PEI es el Consejo Universitario. La Contraloría General de la República solicitó a la Licda. Carolina Calderón Morales como jefa de la OPLAU, o quien esté en su lugar, en este caso la M.Sc. Alarcón, someter el PEI a los niveles de aprobación que la normativa vigente tiene; en este caso, ustedes, como Órgano Colegiado. Es importante que lo revisen y lo analicen, pues es clara la preocupación de aprobar este documento, pero para ello les estamos facilitando todos los insumos y documentos adjuntos, para que respalden, y que ustedes puedan evaluar este PEI.

La propuesta del PEI 2021-2025 incorpora la definición de metas operativas, las que representan una secuencia lógica y ordenada de pasos por seguir para cumplir cada meta estratégica; por ende, los objetivos

y las líneas estratégicas; igualmente, permiten ver a detalle el avance de lo que se quiere hacer, y la ponemos a disposición de ustedes, para que puedan tener una mayor comprensión del PEI.

Es importante mencionar que las metas estratégicas y operativas del PEI 2021-2025 serán consensuadas mediante un proceso de concertación por parte de la OPLAU con las unidades responsables de su operacionalización, como lo mencionó la Mag. Mora, con el fin de poder establecer los plazos para ir cumplimiento cada una de estas metas.

Por ejemplo, si hay metas relacionadas con la Vicerrectoría de Docencia, con el CEA o con la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE) se revisarán, se analizarán, se verán cada una de las metas operativas y los pasos con cada una de las instancias y si hay que incluir algún otro paso, como que no esté establecido un diagnóstico o una análisis previo se incluirá ahí y se hablará con todos los responsables, para que, efectivamente, esta meta tenga a una persona, un grupo o una instancia encargada de llevarla a cabo y por medio de la cual, año a año, se le dé seguimiento para ir viendo su cumplimiento.

El Ph.D. Santana preguntó sobre la medición del riesgo, que también es muy importante. Se debe indicar que, una vez que se cuente con el documento del Plan debidamente aprobado, la Unidad de Gestión de Riesgo de la OPLAU, en conjunto con todos los responsables de la ejecución de cada una de las metas, va a proceder a definir todos los elementos de riesgo que se deben incorporar para el documento final. Igualmente, la Unidad de Gestión de Riesgo ya tiene una metodología definida para tal fin, que también se la podemos facilitar para que ustedes revisen paso a paso cómo está establecida esa valoración.

Luego, hay varias apreciaciones relacionadas con el PLANES de parte de la Prof. Cat. Howard y el Ph.D. Santana sobre si fue el documento base, pues está muy descontextualizado; cuestionan si el documento PLANES puede ser concebido como el que define el PEI, que cómo define qué debe hacer la UCR cuando este considera a otras instituciones.

Efectivamente, como ya les hemos mencionado, para la elaboración del PEI 2021-2025 se consideraron diversos insumos: como orientación principal las Políticas Institucionales 2021-2025, los Informes de Evaluación del PEI anterior, los Informes del Diagnóstico interno y externo realizado por la OPLAU, los resultados de las encuestas de percepción sobre diversos temas del quehacer universitario, aplicadas a los docentes, estudiantes y administrativos, como también a empleadores, graduados, grupos sociales, comunidades y sociedad civil. Igualmente, se consideró el documento de PLANES 2021-2025; entonces, el PLANES es uno más de los muchos insumos que se analizaron, revisaron y estudiaron para este proceso de planificación estratégica de la UCR.

En ese sentido, el PEI 2021-2025 es un documento de creación propia que significó un arduo trabajo por parte del Comité Académico, en conjunto con el trabajo de la OPLAU, todos ellos designados por la Rectoría y los consejos de área, para representar a su área. Además, debemos tener en cuenta que tenemos el sistema integrado por las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (IESUE), creado mediante la suscripción del Convenio de Coordinación de la Educación Superior en Costa Rica, del 4 de diciembre de 1974, en el cual se establece la articulación de las instituciones universitarias para el ejercicio coordinado de sus propias competencias hacia el cumplimiento de su misión, cuya labor será coordinada en conjunto con la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

En el marco de este convenio surge la voluntad de las autoridades universitarias para elaborar un documento común, pero no único, de planificación conjunta, que se concreta en la formulación del PLANES, por un periodo de cinco años. Asimismo, tenemos que recordar que el PLANES se sustenta en los artículos 84 y 85 de la *Constitución Política*, en los cuales viene vinculada toda la parte presupuestaria en el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES). Se indica que el cuerpo encargado de la coordinación de la

educación superior universitaria estatal debe preparar el plan nacional para esta educación, tomando en cuenta los lineamientos que establezca el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

Este Plan debe concluirse a más tardar el 30 de junio de los años divisibles entre cinco, para cubrir el quinquenio inmediato; en este PLANES se deben incluir tantos los egresos de operación como los de inversión que se consideren necesarios, para el buen desempeño de las instituciones mencionadas en este artículo. Entonces, en virtud de lo anterior, el PLANES está directamente vinculado con el FEES, por lo que las universidades deben considerar en sus procesos de planificación estratégica los objetivos y metas del PLANES. De igual forma, se constituye en un instrumento de rendición de cuentas al Estado y a la sociedad, sobre el uso de los recursos públicos asignados a las instituciones de educación superior estatales.

Además, la Contraloría General de la República en ese informe de auditoría que nos hizo en diciembre del año pasado señala varios aspectos importantes con respecto a PLANES que queremos compartirles. Se establece que el Subsistema de Presupuesto debe sustentarse en la planificación institucional, a efectos de que responda adecuadamente al cumplimiento de sus objetivos y contribuya a la gestión de la Institución de frente a las demandas sociales en su campo de acción, y que los programas que conforman el presupuesto institucional reflejen fielmente las metas, los objetivos e indicadores contemplados en la planificación anual; es decir, en el PAO, la cual a su vez, debe estar vinculada con la planificación de mediano y largo plazo; es decir, el PEI, en concordancia con los planes sectoriales en los que participa la Institución, en este caso de las entidades estatales de educación superior; es decir, con el PLANES.

También establecen que otro aspecto que incide en la desarticulación de la planificación institucional, específicamente de la UCR, es la ausencia de un documento en el cual se plasme el deber de vinculación entre el PLANES y el Plan Estratégico Institucional, y de estos instrumentos con los PAO.

Sobre este particular, a pesar de que los objetivos de la actividad sustantiva del PLANES se vinculan con las metas del PAO, se visualiza un vacío en la consideración del PEI en el proceso de articulación operativo-estratégico. Además, mencionan que la Universidad carece de un documento elaborado por las autoridades de la UCR, en el cual se desarrolle el aporte individual de ese centro de estudios, al cumplimiento de las metas y objetivos contenidos en el PLANES. En este caso estaban haciendo el análisis con respecto al PLANES 2016-2020, porque todavía no estaba aprobado el PLANES 2021-2025.

También se dice que, en lo que respecta a la planificación, se deben efectuar acciones orientadas a la articulación de los planes y políticas institucionales. Lo anterior vendría a fortalecer el direccionamiento estratégico de la Institución y, por ende, a maximizar el cumplimiento de sus objetivos. Además, resulta de vital importancia que dichos instrumentos de planificación estén en armonía con los postulados del plan emitido para la educación superior universitaria.

De esta manera, la Contraloría General de la República también envía indicaciones específicas, en este caso a la UCR, que debemos vincular el PLANES con el PEI, el PEI con los PAO y también con las *Políticas Institucionales*; tenemos que trabajar en este ejercicio.

Estas son las respuestas a cada una de las apreciaciones, comentarios e interrogantes que ustedes plantearon en la sesión del 9 febrero. Nos dimos a la tarea de que ustedes pudieran identificar cuáles ya están contenidas en el PEI, que son prácticamente todas.

Les compartí algunos de los comentarios justificados dentro de la normativa institucional y nacional, para que ustedes puedan ver que se ha realizado una labor en la formulación del PEI de manera muy responsable y concienzuda, tomando en cuenta toda la labor del Consejo Universitario, en lo que se refiere a las Políticas; es decir, que se han tomado en cuenta y que se han elaborado los documentos que respaldan todo esto, con el fin de hacerlo lo mejor posible, tanto internamente nosotros, como también por los documentos que debemos presentar a la Contraloría General de la República.

De mi parte les agradezco el espacio y la oportunidad de compartir esta información. No sé si alguna de las compañeras de la OPLAU desean agregar algo más que tal vez yo no haya dicho.

M.Sc. JOHANNA ALARCÓN RIVERA: –Muchas gracias por todo el detalle; más bien para no tomar más tiempo, cedo la palabra al Consejo Universitario. Gracias por permitirnos presentar toda esta información y estamos atentos a cualquier pregunta, observación o comentario.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece a la M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, a la Mag. Anabelle Mora Bonilla y a la Licda. Edna Vásquez Zúñiga por haber sido tan detallistas en ese informe respecto de los criterios de las y los miembros del Consejo Universitario, pues le parece sumamente importante. Aclara que si bien la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU) envió a la Rectoría la documentación, esta acaba de llegar al Consejo Universitario, de modo que no se pudo detallar mediante la participación, porque no se podía visualizar muy bien el documento. Ya que ellas lo expusieron, solicita que los acompañen el jueves 22 de abril, para que respondan las preguntas que se presenten una vez que estudien con detalle la documentación.

LA M.Sc. JOHANNA ALARCÓN RIVERA acepta la sugerencia, solo necesita la hora para agregarlo con tiempo en la agenda, y que así no haya problemas de choques con reuniones.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agrega que por la tarde, la Srta. Viviana Calvo Valverde se comunicará con la secretaria de la M.Sc. Alarcón para informarle la hora. Aclara que sería menos tiempo, porque es solo para las respuestas a las inquietudes, preguntas o comentarios que tengan las y los miembros.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA da las gracias a la M.Sc. Johanna Alarcón, a la Mag. Anabelle Mora y a la Licda. Edna Vásquez, de la Oficina de Planificación Universitaria, por la presentación del nuevo plan. Lamenta, como informó la M.Sc. Patricia Quesada, que no contaran con los documentos de manera previa, lo cual hace que la presentación no haya sido tan efectiva como se esperaba; esto, en su opinión personal, es de importancia primordial para la labor que lleva a cabo el Consejo Universitario, precisamente, por lo señalado en los artículos 30 y 35 del *Estatuto Orgánico*; que son de suma relevancia para entender esta estructura que permite cumplir con el mandato de la *Constitución Política* (artículo 84) de darse a su organización en gobierno propios.

Le parece que la Contraloría hace llamado de atención al no mencionarles cuál debe ser el procedimiento que van a seguir, sino que se haga efectiva esa estructura organizativa, tal como está concebida en el *Estatuto Orgánico*.

Recuerda que, por medio del artículo 84 en particular, se da la autonomía, constitucionalmente garantizada, a la Universidad de Costa Rica al decir que tiene independencia y plena capacidad jurídica para adquirir derechos, contraer obligaciones y tener, como reitera, organización y gobierno propios. Es esa la independencia que les permite organizarse por medio de lo que se plasma en el *Estatuto Orgánico*.

Dice esto porque le preocupa mucho que no se entienda cuál era el sentido de que está supeditado en esta organización de la Universidad de Costa Rica, en respuesta de ese artículo 84, y que sea mandato *sine qua non* para existir y actuar como lo han venido haciendo durante 70 años.

Apunta que en el artículo 84 no se establece que es un organismo de rectores de las universidades estatales el que tiene la independencia de formar gobiernos y organizarse; nunca lo dice. En el artículo 85, que es el único en el que se cita ese órgano de coordinación de la educación superior universitaria estatal, no se refiere al Consejo Nacional de Rectores (Conare), sino a un órgano encargado de la coordinación de la educación superior estatal.

Expresa que tiene mucho sentido el que se haya añadido esto hace alrededor de 20 años o más, porque, las autoridades del Gobierno –no la Universidad de Costa Rica– se dieron a la tarea de crear otras

universidades estatales, y planteaban, en su momento, la necesidad de garantizar que los recursos que el Estado diera, en virtud de ese mismo artículo 85, no fueran asignados a tareas que duplicaran labores, según lo que se percibía en ese momento; esa una concepción centralista que parte de que todas las universidades que se iban a crear una vez que se empezó con el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) y luego con la Universidad Nacional (UNA), todas iban a estar en el Valle Central, a 400 metros del parque de San Pedro de Montes de Oca.

Opina que no tenía por qué ser de esa manera. Quienes pensaron en esa fundación de universidades, desde el punto de vista político, fueron del Gobierno, pero nunca se pensó en ponerlas fuera del Valle Central; por eso, ellos mismos son los centralistas, no la Universidad de Costa Rica, que está desde 1957 en el campus en San Pedro cuando era una finca, una zona rural, y existía la ventaja del tren.

Estima que no es una carga que debería asignarse a la Universidad al decir que no se respeta la coordinación, pues debe existir; por esa razón, está la carrera de Veterinaria en la UNA pero no en la Universidad de Costa Rica; sin embargo, existe la carrera de Ingeniería Civil en el ITCR y también en la Universidad de Costa Rica, a escasos veinte kilómetros de distancia de un campo al otro, y tienen que vivir con eso.

Asegura que la autonomía no está en manos del Conare ni tampoco –pide perdón por decirlo de esta manera que puede sonar tajante– del rector, sino de la Universidad, y es la Asamblea Colegiada la que designa como autoridad superior al Consejo Universitario. Cuando este Órgano Colegiado decide que el día a día de la planificación y la revisión de las tareas deben ser llevadas a cabo por la Rectoría por medio de Oficina de Planificación Universitaria (Oplau), lo hace en respuesta a una estructura racional de funcionamiento, pero el orden y la dirección de las cosas deben estar claras para todos.

Exterioriza que si en situaciones anteriores esto no se ha visualizado, enhorabuena la Contraloría General de la República lo recuerda, puesto que es un llamado de atención para decir: *señores del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica asuman su responsabilidad de acuerdo con lo que dicta el Estatuto Orgánico; es a ustedes a quienes les corresponde aprobar el Plan Estratégico Institucional y los planes anuales operativos, así como el presupuesto asociado a él*; pregunta si se está haciendo caso a esto.

Cuando él ha insistido en las reuniones de comisión de que la dirección no es la correcta, es porque lo cree firmemente. No es el *Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (PLANES)* el que determina el plan estratégico institucional; si así fuera, estarían dándole vuelta a ese llamada independencia o autonomía constitucionalmente garantizada, que no es el Conare el que es independiente o tiene autonomía institucionalmente garantizada, pues el Conare nace por un convenio de las universidades públicas, en donde los rectores actúan o, más bien, se reúnen para coordinar acciones. El Conare lo componen los cinco rectores y cada uno de estos rectores no tiene en su haber la autonomía universitaria, pues descansa en la Asamblea Colegiada que elige a los miembros para garantizar que se cumplan con las funciones; por lo tanto, la superinflación del PLANES al Plan Estratégico Institucional es el orden correcto por seguir.

Afirma que no puede avalar una propuesta del PLANES en donde no se vean reflejadas todas las intenciones institucionales de la Universidad de Costa Rica o, peor aún, que el Plan Estratégico refleje tareas que son dignas de otras universidades o las características que tienen; por ejemplo, la UTN. No tiene ningún sentido que se lea en el Plan Estratégico propuesto que se fomentará el pregrado, entre otras cosas, cuando en la Universidad de Costa Rica no existe una política para incrementar el pregrado. Sí hay una directriz exclusiva por el Programa Estado de la Nación (PEN) en el informe del *Estado de la Educación*, que publican cada dos años, en el que se plantea que las universidades públicas deberían fortalecer sus programas de pregrado, sobre todo fuera del Valle Central, pero la Institución no lo tiene como plan estratégico y ni de desarrollo; es más, el pregrado de la Universidad de Costa Rica es ínfimo, porque menos del 1% de los

estudiantes están matriculados en un plan de estudios de pregrado. Cree que hay dos únicamente entre los 300 y más planes de estudio.

Señala que les interesa el grado, y en esa misma línea le inquieta una discordancia aparente con el Plan de Mejoramiento Institucional, que sirvió de base para aprobar el préstamo en el 2013 por USD50 000 000 por parte del Banco Mundial para el desarrollo de infraestructura, donde se dice claramente que las tareas de la Universidad deberían ser el aumento del número de estudiantes en posgrado y el número de carreras acreditadas. Once años después, es el momento de preguntarse si eso está reflejado en el Plan estratégico y cómo van a medir ese crecimiento, porque todavía ve un porcentaje de estudiantes ínfimo con respecto al número de estudiantes total. El porcentaje de estudiantes en el doctorado en la Universidad de Costa Rica es de 0,6% del total de los estudiantes; ahí no se puede alegar que es un programa fuerte o que les interesa de verdad el posgrado.

Puntualiza que esos mismos programas de doctorado, esos estudiantes, ese 0,6% proporcionaron un poco más del 10% de la producción científica que se mide por medio de publicaciones en revistas indexadas. Observa claramente un potencial enorme de desarrollo académico de la Universidad de Costa Rica que está en manos de un grupo ínfimo. Si solo se pudiera tener un 1% de la población de estudiantes de doctorado, cree que la producción académica de la Universidad de Costa Rica sería muchísimo más grande y, por lo tanto, calificaría de la mejor manera en ránquines internacionales. Podría preguntarse si eso es lo que les interesa como Universidad de Costa Rica, si es el auspicio que se quiere dar a la luz que existe en este país que defiende el conocimiento; responde que sí, y es su criterio, pero, perfectamente debe ser concertado con otros.

Recuerda que se da luz a muchas cosas en el país gracias a la existencia de esta Universidad, pero también gracias a esa vocación académica de producción. Se vio en esta pandemia, en los últimos días, y se ha visto en otras ocasiones a lo largo de la historia del país que la Universidad de Costa Rica da un paso al frente con las respuestas académicas, que solo se pueden generar en este entorno universitario. Eso les define un claro derrotero, que es diferente del que pueda tener el ITCR y las otras universidades que conforman y se agrupan en ese convenio que se define como Conare.

Afirma que esa independencia es la que humildemente reclama. Está en concordancia con comparar y ver cuáles son los caminos que debe seguir la UTN, la UNA, la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el ITCR; pero las tareas de la Universidad de Costa Rica son propias, y la responsabilidad que se asume con el país se hace en virtud al artículo 84 como Universidad de Costa Rica, y no como el Conare ni como el PLANES.

Reconoce que lo incluido en el Plan Estratégico debe estar contemplado en el PLANES; tiene que existir estricta concordancia con lo que se establece en el ese plan y el Plan Nacional de Desarrollo vigente; absolutamente de acuerdo y necesario, porque es así como se rinden cuentas. No obstante, ese orden es el que le gustaría se discutiera más a fondo con la OPLAU en un plan de crecimiento y no de contraposición simplemente, pero sí de crecimiento, para obtener claridad de lo que se hace, por qué se hace y por qué le piden al país \$300 000 000 aproximadamente cada año para operar.

Dice que tenía algunas preguntas específicas, pero las va a posponer para el próximo jueves 22 de abril. Agradece la paciencia, atención y tiempo por presentar este trabajo.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA agradece y felicita a M.Sc. Johanna Alarcón, a la Mag. Anabelle Mora, y a la Licda. Edna Vásquez por el excelente trabajo realizado. A pesar de que no tenía el documento en físico para leerlo, con la explicación que dio la Licda. Vásquez, excelente, con una escala de detalles rigurosos muy bueno. No sabe si en alguna otra ocasión se había presentado ese tipo de análisis, pero el de hoy fue

sobresaliente. Cree que están ante la ruta correcta para empezar una cultura de revisión de cuentas por medio de la evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica.

Sugiere dos aspectos: que se obtengan los resultados de una evaluación en el Consejo Universitario antes de aprobar el presupuesto; es decir, van a tener que hacer un ajuste de tiempo para ver en qué medida las diferentes instancias de la Institución están cumpliendo con ese plan estratégico, y alineado a las Políticas Institucionales; habría que observar qué fecha sería la más importante. El otro aspecto es que es conveniente que se empiecen a trabajar, de una vez por todas, los cambios que a escala de reglamentos se deben llevar a cabo, o si se necesita un nuevo reglamento porque es lo fundamental; en otras palabras, el uso eficiente y transparente de los recursos es una tarea básica. Para eso, sugiere que desde el Consejo Universitario se establezca en qué medida la evaluación se está cumpliendo por las diferentes unidades académicas, con el propósito de realizar las observaciones a la Administración, y que realmente se pueda, de alguna manera, cumplir con ese plan estratégico; además, para sancionar a los entes y a las personas que no los estén cumpliendo. Esto va muy asociado con el tema de la evaluación del desempeño de los funcionarios.

Reitera que las felicita y les da las gracias, porque van a contar con un documento fundamental para realizar una evaluación, casi permanente, en torno al uso eficiente de los recursos.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA felicita a la M.Sc. Johanna Alarcón, a la Mag. Anabelle Mora, y a la Licda. Edna Vásquez, porque ha sido un informe y una nueva versión muy minuciosa, detallada y elaborada, donde se tomó en cuenta palabra por palabra de cada uno de los miembros; se sienten muy honrados.

Señala, como miembro del Consejo Universitario durante todo este tiempo, que tiene razón el Dr. Carlos Palma, pues no ha visto nuevas versiones de planes en la forma en que las funcionarias de la OPLAU lo presentaron. Las felicita de nuevo por el trabajo que, en tan poco tiempo, han llevado a cabo y la rigurosidad con la que hoy lo expusieron.

Informa que las vería el próximo jueves 22 de abril y que en la tarde coordinará la hora de la reunión .

*****A las once horas y treinta y ocho minutos, abandonan la sesión M.Sc. Johanna Alarcón Rivera, Mag. Anabelle Mora Bonilla, Licda. Edna Vásquez Zúñiga, Mag. Belén Cascante, de Oficina de Planificación Universitaria. *****

*****A las once horas y treinta y ocho minutos, abandonan la sesión Mag. Rosibel, Licda. Alejandra Navarro, Mag. Carolina Solano, Lic. David Barquero y el Lic. Gerardo Fonseca, de la Unidad de Estudios. *****

ARTÍCULO 4

Informes de miembros del Consejo Universitario

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

- **Entrevista en Canal 15**

EL DR. CARLOS PALMA informa que el viernes 9 de abril, junto con el diputado Welmer Ramos González, visitaron al Canal UCR para la entrevista que le hicieron sobre el nefasto Proyecto de Ley Marco de empleo público. Añade que tuvo la oportunidad de hablar con el diputado Ramos por unos minutos, y aunque le hizo la invitación para que visitara al Consejo Universitario y a los miembros, le fue imposible.

- **Facultad de Ciencias Económicas**

EL DR. CARLOS PALMA informa que el viernes 9 de abril se reunió con el Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, quien es el nuevo decano de la Facultad de Ciencias Económicas, con el fin de comunicarle algunas actividades pendientes de tipo administrativo, docente y estudiantil que era importante repasar, para que las tuviera presente en el Decanato de la Facultad de Ciencias Económicas, en virtud de que recientemente asumió el papel de decano. Aunque él (Dr. Carlos Palma) dejó de serlo hace unos tres meses, también cumplió esa función por ocho años; entonces, tenía que informarle sobre algunas actividades importantes para que les dé la continuidad.

- **Observatorio del Desarrollo**

EL DR. CARLOS PALMA informa que el lunes 11 de abril, en horas de la mañana, sostuvo una reunión con el director del Observatorio del Desarrollo, Dr. Carlos Murillo Zamora, para dialogar acerca de una solicitud que él tiene en este Consejo Universitario, y que posiblemente se conocerá en los próximos días en la Comisión de Acción Social, sobre transformar el Observatorio de Desarrollo en un instituto de investigación. Como ha sido su actitud en este tipo de aspectos en la Comisión, es de su interés siempre ir adelantando información relacionada con los temas que tienen en la Comisión, con el fin de buscar no solamente un acercamiento con quienes han realizado dicha solicitud, sino, también, para dar un trámite lo más rápido posible, de tal manera que se pueda realizar la tarea.

- **Entrevista en Canal 15**

EL DR. CARLOS PALMA comunica que mañana a las ocho de la mañana, en el Canal UCR, van a recibir a ocho diputados que están en contra de ese nefasto Proyecto de *Ley Marco empleo público*; uno de ellos es el diputado Wálter Muñoz Céspedes. Por tanto, aprovechó la oportunidad e invitó al diputado Muñoz al Consejo Universitario para que se tomara un café con quienes los puedan acompañar, y él sí aceptó. Así que estarán en el Consejo Universitario mañana con este diputado, quien ha sido un defensor de 80 mociones totales a favor de por qué esa ley perjudica no solamente la división de poderes y la democracia, sino también la autonomía universitaria, pues este diputado ha sido uno de los abanderados y quiere reconocer ese papel que ha venido realizando en la Asamblea Legislativa.

Solicita a los miembros si los pueden acompañar a este café y a un diálogo para exteriorizarle el acompañamiento y el apoyo en esa lucha que está realizando.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expresa que a ella le gustaría estar en la reunión, pero tiene la visita, con el señor rector, a la Sede Regional de Guanacaste. Le cede la palabra a la Prof. Cat. Madeline Howard.

- **Reunión con la representación estudiantil ante el CU**

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD reporta que el jueves 8 de abril tuvo un almuerzo con una de las nuevas representantes del sector estudiantil ante el Consejo Universitario, pues las dos representantes asumirán sus cargos después del 1.º de mayo; específicamente conversó sobre la excelente gestión que realizaron el Sr. Rodrigo Pérez y la Br. Valeria Rodríguez y le informó sobre los casos existentes en la Comisión de Asuntos Estudiantiles.

- **Comisión Especial**

El viernes 9 de abril hubo una reunión en el contexto de la Comisión Especial que da seguimiento a los acuerdos tomados en el Área de la Salud. Al respecto, señala que han entrado nuevos oficios emitidos por la Rectoría, la cual, de forma diligente, le está dando seguimiento a cada acuerdo.

- **Juramentaciones**

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD informa que hoy acompañó a la señora directora del Consejo Universitario, junto con el Dr. Germán Vidaurre, a la juramentación del Dr. Oriester Abarca Hernández y de la Dra. Susan Chen Mok, de la Sede Regional del Pacífico.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA anuncia que va a seguir solicitando la colaboración a dos miembros cuando se realicen este tipo de juramentaciones, que son de trámite rápido, debido a las implicaciones legales de la Universidad de Costa Rica y a las gestiones que estas personas tienen que hacer para el trabajo en esta casa de enseñanza.

- **Situación de las becas estudiantiles**

EL SR. RODRIGO PÉREZ se refiere al tema de las becas estudiantiles. Lamenta que no se encuentre el señor rector en este momento. Como representantes estudiantiles, estudiantes y becados 5, les alarma muchísimo la situación de los estudiantes que van a perder este acceso a la conectividad; principalmente, los que se encuentran en las zonas alejadas, en donde la Administración está sugiriendo que si no tienen conexión en esos lugares soliciten reubicación geográfica y se trasladen, lo cual va también en contra de las medidas sanitarias.

Explica que hay una serie de inconsistencias y bastante molestia por parte de sectores de la comunidad estudiantil de lo que llamaron “una improvisada comunicación”, sobre aspectos que son tan relevantes para la comunidad estudiantil como la eliminación de ese 30% del beneficio de la alimentación, el 15% de los gastos de carrera y los gastos de productividad, que ya no se van a dar por la reactivación del transporte.

Sabe también que se dio un gran incremento en la solicitud de becas de este año por toda la situación de la pandemia, porque las condiciones socioeconómicas de la población estudiantil cambiaron mucho durante este año; entonces, desde la posición como representantes estudiantiles es sumamente importante traer ese punto sobre la mesa. Le hubiera gustado escuchar al Dr. Gustavo Gutiérrez sobre posibles alternativas para solucionar estos problemas, porque, reitera, sí hay mucha molestia entre los estudiantes.

Comenta que ayer en la noche, durante muchas horas, se discutió acerca del tema. Cuando hablan de porcentajes, a veces no se entiende cuál es la realidad, la vivencia estudiantil. Hubo personas que reportaron que les depositaron solo ₡4 000 para almorzar en todo el periodo. Conoce la situación económica de la Universidad, que es sumamente complicada, pero solicita atender este asunto con suma eficiencia, porque se vienen movilizaciones y una organización del movimiento estudiantil para exigir el acceso a la educación.

Apunta que una de las premisas es que en las calles, muchas veces, en las tumbacocos y en el Consejo Universitario se ha dicho que hace falta la presencia de los estudiantes en las movilizaciones en contra del empleo público; pero cuando están dentro de la Universidad, no les pueden asegurar a los estudiantes que estén en las aulas; entonces, bajo estas premisas, es sumamente conveniente dar un trámite ágil y de prioridad para que se solucione esta situación lo antes posible.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA comparte, en toda su complejidad, la preocupación del Sr. Rodrigo Pérez. Informa que el señor rector se retiró de la sesión porque en estos momentos está reunido con diferentes representaciones estudiantiles y estudiantes que le están presentando la misma preocupación que exteriorizó el Sr. Pérez. Le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

- **Semana de la Ciencia**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE exterioriza su preocupación de lo que señaló el Sr. Rodrigo Pérez acerca de las becas estudiantiles. Reconoce la importancia que se dio en el 2020 de llevar la Universidad de Costa Rica a donde están las y los estudiantes, y que ahora con la presencialidad y el sistema de transporte

se vuelve el modelo de traer las y los estudiantes a la Universidad; sin embargo, la mayoría de la oferta académica sigue siendo virtual, así hay una gran población estudiantil que está todavía en actividades virtuales.

Aunque existe un problema con el presupuesto de la Institución y, por lo tanto, el asunto es complejo, repite, comparte la inquietud señalada por el Sr. Pérez.

Como ya lo manifestó la Prof. Cat. Madeline Howard, participó en la juramentación de autoridades de la Sede Regional del Pacífico en la mañana; también, inició trabajos con la representación estudiantil con la idea de que la Semana de la Ciencia adquiera un carácter institucional o algo más permanente.

- **Caracterización de las personas universitarias invisibilizadas**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comunica que se está preparando una propuesta para presentar ante el pleno para identificar y caracterizar a las poblaciones universitarias invisibilizadas en la Universidad. Van a iniciar con un oficio que se va a enviar a las distintas oficinas administrativas, con el fin de ver qué mecanismos se están utilizando para identificar a esas poblaciones, empezando por los padres y las madres, la población extranjera, migrante, refugiada, solicitantes de refugio; la población indígena, afrodescendiente, transgénero intersexual y la población que ha sufrido discriminación racial y que fueron las que destacaron en primer lugar, pero también va la pregunta de si esas instancias administrativas identifican alguna otra.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra a la Br. Valeria Rodríguez.

LA BR. VALERIA RODRÍGUEZ se refiere a lo expresado por el Sr. Rodrigo Pérez. Estima que las preocupaciones de la población estudiantil son muy válidas y, en la medida en que la pandemia siga afectando y la necesidad de Internet siga vigente, es un asunto que se tiene que resolver. La inquietud también surge en cuánto a qué se puede hacer al respecto, porque tienen claridad de las limitaciones que posee la Administración para abordar este problema.

Cree que, en definitiva, no se trata de una decisión unilateral, sino que es estructural, que la preceden otras discusiones como la regla fiscal, no se pueden aumentar esos presupuestos en becas. Asimismo, las interpretaciones del Ministerio de Hacienda, que ve la beca como un lazo y no como una inversión. Por esto, estima que por ahí es la vía y que se tiene que abordar la situación desde ese lugar. Eso tampoco los debe hacer ignorar que, más allá de lo estructural y de las funciones externas hacia las cuales tienen que apuntar, muchísimos estudiantes en este momento van a tener que buscar alternativas, inclusive para la Universidad, y dejar los estudios, porque no se está garantizando el acceso a la beca que permita la conectividad y seguir con las clases universitarias.

Suscribe esta preocupación, pues entiende la situación de fondo. Espera que las alternativas que menciona la Rectoría puedan resolver esta discusión de fondo que aqueja a todas las universidades públicas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas.

LA MTE STEPHANIE FALLAS se une a la preocupación por la situación de las becas. Cree necesario que se resuelva pronto para darles a los estudiantes las condiciones a fin de que puedan desarrollar sus responsabilidades académicas.

- **Comisión Técnica que analiza el sistema salarial de la UCR**

LA MTE STEPHANIE FALLAS comparte que el viernes 9 de abril se reunió con el Dr. Pedro Méndez Hernández, coordinador de la Comisión Técnica que va a estudiar los modelos salariales para la Institución. Él le exteriorizó su interés de animar al sector administrativo para que presente la propuesta. Ante esto, al inicio de la sesión, comentó que, en general, la iniciativa es para una consulta abierta a la comunidad

universitaria. Perfectamente, los docentes pueden participar en esa consulta y trabajar para entregar a esta Comisión, insumos importantes que se evalúen desde la comunidad administrativa.

- **Virtualización del trabajo universitario por la pandemia producto del COVID-19**

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA plantea una inquietud con respecto a la manera como hoy están afrontando la pandemia. Rememora que hace un año, en abril, muy rápidamente y con una premura que solo la comprensión del tamaño del problema que tienen enfrente con esta pandemia podía respaldar, inició una virtualización del trabajo universitario en todos sus alcances, en la medida de lo posible, para lograr dos objetivos: atender el problema de la pandemia y continuar con las actividades sustantivas de la Universidad de Costa Rica. En ese sentido, hoy siente inquietud, porque, si bien es cierto, ya ha pasado un año de esta situación hay cansancio, secuelas psicológicas en todos y cada uno de los miembros y en la población costarricense, hay secuelas económicas; oportunismos en la clase política dominante para hacer uso de la pandemia y avanzar con sus ideas neoliberales una vez más.

Dentro del entorno universitario, llama a la reflexión, en el sentido de que nadie –y no se puede hacer por decreto– ha dicho que la pandemia concluyó. No ha terminado por varias razones: el virus no solamente está activo, sino que hay mutaciones importantes que se han presentado en diferentes partes del mundo, las que, sin lugar a dudas, empiezan a llegar al país; por ejemplo, la mutación de Brasil, que es una que ya está presente o se ha detectado en Costa Rica. Más allá de eso, existe una situación en la cual, a pesar de los esfuerzos realizados en otras latitudes de producir una vacuna, no está, en primer lugar, disponible una vacuna de forma masiva en todos los sitios en donde se ocupa y no necesariamente están probadas todas las hipótesis para garantizar su efectividad.

Considera que están afrontando un proceso de vacunación que avanza lentamente en el país, a pesar del esfuerzo que la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Ministerio de Salud han hecho para obtenerla de forma temprana, más que algunos otros países de la región; sin embargo, avanza lentamente. Asimismo, la garantía de que la vacuna que se está usando tiene tasas de vigencia o de prevención de más del 90% o 95%, solo se alcanza cuando se aplica una segunda dosis; incluso hay evidencias de que se necesita verificar y validar si tiene ese 95% de efectividad. No se va a lograr la inmunidad de rebaño, una inmunidad a partir de una distribución masiva de la vacuna, sino hasta quizás un año, de modo que se tiene que afrontar esto tal como se presenta.

Reitera que no se puede decretar que la pandemia se acabó y simplemente actuar como si con ignorarla desapareciera. Eso solo es para los chistes: “se acaba solo si se aísla el virus hasta que se muera de aburrimiento”; es decir, solo sirve para el chiste, porque la pandemia está ahí.

Explica que los ejemplos que existen, sobre todo en Europa y en Paraguay (que es más latinoamericano). En Alemania hubo tres o cuatro meses de reducción del número de contagios, pero luego vino una ola mucho más grande que la inicial; en ese mismo sentido, le pasó a Uruguay. No se quiere que esto ocurra en Costa Rica, pero cree que es un problema serio que se debería abordar en el Consejo Universitario. No sabe cuál sería el foro más adecuado para el análisis.

Ya se están viendo problemas, como los que acaban de mencionar los dos representantes estudiantiles, como que la logística de clases virtuales debería continuar para evitar posibilidades de un mayor riesgo de contagio. Le parece que es totalmente apropiado que esta situación se discuta y que puedan aportar los pensamientos y recomendaciones sobre este problema la Administración activa.

Apunta que cuando iniciaron con esto no se hizo, y por eso es conveniente que se realice ahora, más allá de colaborar con la Rectoría, aunque, por supuesto, hay que hacerlo. También, opina que es deber de todos orientar sobre qué y cómo podrían afrontar lo que pareciera ser inevitable durante el resto del 2021, y que ojalá para el 2022 ya esté vencido.

Exterioriza que podría suceder que, de repente, en un mes, se acabe todo; sería una alegría, pero al no ser así se necesita conversar sobre cuáles deben ser los pasos para lograr un trabajo híbrido. De una vez, también, sentar las bases para redefinir el trabajo que se debe llevar a cabo en la Universidad de Costa Rica.

Enfatiza que esta pandemia, además de ser una amenaza, da una oportunidad para revisar los mecanismos de trabajo en la Universidad de Costa Rica y, a la larga, optimizar dichos mecanismos de trabajo por medio del uso de herramientas que hasta hace un año parecían ajenas a la idiosincrasia del país, pero que hoy son de todos los días; es decir, los llevaron a una revolución industrial 4,0 a golpe y porrazo, aunque estima importante también que eso se considere para redefinir una posible optimización del trabajo, las funciones que hace esta Institución y cumplir así con sus objetivos, los cuales están establecidos en la actividad sustantiva de docencia, investigación y acción social.

ARTÍCULO 5

Informes de coordinadores de comisiones

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

- **Comisión de Estatuto Orgánico**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ se refiere al avance con respecto a la utilización del lenguaje inclusivo en el Estatuto Orgánico, caso que recientemente fue trasladado a la Comisión. Informa que se hizo una consulta a la Oficina Jurídica para evaluar si esta comisión y el Consejo Universitario podían realizar una reforma integral al texto del Estatuto Orgánico para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género. La respuesta que recibieron de la Oficina Jurídica confirma, en el dictamen OJ-210-2021, que el Consejo Universitario puede llevar a cabo una modificación de forma para incluir el lenguaje inclusivo, porque es una variación formal, no en su contenido, con la indicación que lee textualmente:

El acuerdo que tendría que tomar el Consejo Universitario consistiría en redactar un texto estatutario con lenguaje inclusivo. Este asunto es relevante pero formal por no afectar las atribuciones y obligaciones de los géneros involucrados ni la sustancia del Estatuto Orgánico. No debería ser objeto del trámite previsto por este texto para su modificación, incluida su ratificación por parte de esa Asamblea. Considera esta asesoría, que el Consejo Universitario puede ordenar una modificación técnica filológica del texto estatutario para su perfeccionamiento axiológico de género, para ello, puede recibir una propuesta de especialistas designados por la Comisión que usted coordina para la ulterior aprobación del plenario.

Plantea que, sobre la base del criterio de la Oficina Jurídica, la Comisión decidió conformar una subcomisión, que estará integrada por dos representantes de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura. Especifica que conversó con la ML Ivonne Robles Mohs, directora de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, y con el Dr. Jorge Antonio Leoni de León, director del Instituto de Investigaciones Lingüísticas, a quienes solicitó voluntarios de la Escuela, en particular del Departamento de Lingüística, con el propósito de que les ayuden a revisar el trabajo que va a llevar a cabo el Consejo Universitario con el apoyo de la filóloga de este Órgano Colegiado, la Licda. Nicole Cisneros Vargas.

Apunta que la ventaja con esta reforma es que, al ser una modificación de forma, no requiere que sea aprobado por la Asamblea Colegiada Representativa, lo que significa que el Consejo Universitario la puede llevar a cabo e informar posteriormente a la Asamblea y a la comunidad universitaria dicha modificación. En estos momentos cuando los procesos con la Asamblea Colegiada definitivamente no avanzan, esa es una muy buena noticia.

Informa que en la Comisión se comentó que este será un paso afirmativo muy importante de modificación integral al *Estatuto Orgánico* para quitar esos problemas de forma que tiene, los cuales, en algún momento, podrían convertirse casi que de fondo, porque, tal y como hizo ver el Ph.D. Guillermo

Santana, inicia el artículo 1 con una connotación de a quién compone la comunidad universitaria, y ahí se hace la diferencia entre profesores y profesoras; es tremendamente inclusivo, pero luego, en algunos de los artículos siguientes se excluye una parte de la comunidad universitaria en ese proceso por no tener el lenguaje inclusivo.

Explica que se le va a dar la continuidad y la importancia que requiere esta modificación; por eso es que consideran de mucha importancia la conformación de la subcomisión, para que le dé la fortaleza técnica que requiere. El primer compromiso de esto, además de hacerlo bien técnicamente hablando, tiene un componente, y es que no se puede tocar nada de fondo en los artículos; en ese sentido, hay que tener mucho cuidado.

En otro tema, hace saber que, después de las visitas por parte de diferentes miembros de la comunidad universitaria relacionados con los estudios de posgrado, se levantó una serie de observaciones que se sistematizaron en la última sesión de la Comisión de Estatuto Orgánico para presentarla a la comisión que está trabajando con el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) y la propuesta de reorganización del SEP en la Universidad. Al respecto de este insumo, coordinó con el Dr. Olmán Quirós Madrigal, decano del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), para presentárselo a esa comisión. Este es un insumo más para que lo tomen en cuenta en el proceso en el que están involucrados.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA felicita a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez por la gestión que está llevando a cabo como coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, pues es muy efectiva y oportuna; está sacando muchos casos, al igual que otras comisiones. Por tanto, se siente muy alegre y se sentirá incluida por primera vez en el *Estatuto Orgánico*, porque como bien lo refirió la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, hay diferencias que se deberían saldar, y ya llegó el momento para hacerlo. Reitera su felicitación a la coordinadora y a los miembros de la Comisión por tan importante gestión. Le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

- **Comisión de Investigación y Acción Social**

EL DR. CARLOS PALMA informa que la Comisión no se va a reunir este lunes, pero estuvieron revisando el dictamen final del caso con la recomendación que van a hacer al Consejo Universitario sobre el archivo de los consultorios jurídicos, por lo que estima que para la próxima semana estará listo para estudiarlo en el plenario.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

- **Comisión de Docencia y Posgrado**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa, por un lado, que la Comisión se reunió ayer y sacó su tercer dictamen –en este momento se está enviando a la Secretaría de la Dirección–. Agrega que el cuarto dictamen está en revisión filológica para la aprobación en el Sistema de Gestión de Documentos Institucional (Sigedi). Estos dictámenes corresponden a la modificación del *Reglamento de ciclos lectivos de la Universidad de Costa Rica* y la modificación al artículo 42 ter del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, sobre el mecanismo o resolución de recursos que se presentan ante la Comisión de Régimen Académico.

Por otro lado, comunica que ayer se retomó el análisis del caso de interinazgo; modificación al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* y se decidió la conformación de una subcomisión que se encargará de estudiar las recomendaciones y los aportes por parte de la comunidad universitaria, para sistematizarlos y presentarlos a la Comisión de Docencia y Posgrado.

Con esta iniciativa se busca una articulación con distintas instancias e iniciativas que se vienen desarrollando en la Universidad; por eso se refiere a la representación o coordinación con el Comité de la Persona Interina de la Universidad de Costa Rica y la comisión que se conformó de Rectoría para estudiar

la situación. Comparte que se hacía hasta la salvedad de que, por *Convención Colectiva*, hay una comisión al respecto que en este momento está inactiva, o por lo menos no ha sesionado, por lo que se quiere que empiece a trabajar; esa estaría con la representación del vicerrector de Docencia, el Dr. José Angel Vargas Vargas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra a la Prof. Madeline Howard.

- **Comisión de Asuntos Estudiantiles**

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD señala que, en el caso de estudio independiente, están enviando una consulta a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, porque en la reforma parcial se iba a utilizar el término de “evaluación diferida”, pero estuvieron reflexionando que este concepto se refiere a la forma de evaluar, no precisamente el nombre que se debería dar a dicha modalidad. Están a la espera de la respuesta. Actualmente existen dos formas establecidas que son la tutoría y la suficiencia.

Por otra parte, señala, con respecto al fondo solidario, que también enviaron una misiva a la Administración, en la que le preguntan cuál va a ser la nueva conceptualización del término “salud”; hasta ahora se ha manejando desde un enfoque asistencialista y centrado en la enfermedad. Eso es importante, porque el fondo depende de esta nueva reconceptualización que se lleve a cabo, así se podría ampliar el uso de dicho fondo sin que se cambie su destino.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas.

- **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional**

LA MTE STEPHANIE FALLAS informa que el lunes 12 de abril se realizó la reunión de la Comisión y se acordó preparar el dictamen acerca de la uniformidad en la normativa universitaria en lo que corresponde a las medidas correctivas para el Reglamente sobre el hostigamiento en el trabajo o acoso laboral. En ese sentido, se hicieron las consultas correspondientes a la Oficina Jurídica y a la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual y ambas coincidieron en que no es posible contemplar medidas alternativas correctivas en la materia de dicho reglamento las medidas alternativas correctivas en caso de las sanciones. Este dictamen ya están por recibirlo en la Comisión y próximamente lo traerá al plenario.

Refiere que el otro asunto que va adelantado es el procedimiento para nombrar a las personas en cargos de dirección de los medios de comunicación universitarios. La Comisión ya lo conoció, estuvieron de acuerdo con lo que se planteó y se hizo un ajuste en la determinación de la terna y la nómina que llega al Consejo Universitario. Posteriormente, se va a enviar el procedimiento completo a la Oficina Jurídica para que dé el criterio, en caso de que se tenga que realizar algún ajuste. Menciona que se decidió, también, enviarlo como una consulta abierta a la comunidad para que sea un proceso participativo, y que ese procedimiento tenga ese apoyo e insumo por parte de la comunidad.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA propone un receso.

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

*A las doce horas y diecisiete minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Dr. Carlos Palma, Sr. Rodrigo Pérez, Br. Valeria Rodríguez, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada. *****

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

- **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios**

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA informa que están atendiendo una recomendación con características de un llamado de atención por parte de la Contraloría General de la República sobre el Plan Estratégico Institucional y su aprobación, que estuvo en discusión en la Comisión y en el plenario. Recuerda que se realizó una consulta a la Vicerrectoría de Administración para ver si era posible que el informe anual de ejecución presupuestaria fuera preparado en dos semanas por parte de la Administración, de tal manera que se pueda cumplir con la meta de tener revisión por parte de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios antes del 31 de julio de cada año, y que ese plazo diera tiempo para que el pleno pudiera revisar esa evaluación.

Lamentablemente, informa que recibieron por parte de la Administración una respuesta negativa, ya que necesitan más tiempo. Eso hace que la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios no pueda efectuar ninguna revisión previa, con un análisis de fondo, a los informes de ejecución presupuestaria y al informe de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU); es decir, la ejecución del Plan Anual Operativo. Lamenta tener que anunciarlo de esta manera, pero no pudieron visualizar un mecanismo para cumplir con esta tarea, máxime que en enero están en receso; ya eso ofrece una complicación adicional para el Consejo Universitario.

Detalla que la segunda parte del informe tiene que ver con una solicitud del Centro de Investigación en Ciencias Atómicas, Nucleares y Moleculares (Cicanum), enviada a la coordinación de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, para que les facilitaran las grabaciones de las sesiones en las cuales se discutió un tema de su incumbencia, como todos recordarán.

Comparte que la Comisión razonó esta solicitud, en el sentido de que se tiene un mandato y un nombramiento por parte del plenario; no son un órgano colegiado *per se*, no son elegidos para conformar ese órgano colegiado, sino que, más bien, es una decisión y designación por parte del Consejo; por lo tanto, las actividades no son públicas en el tanto el producto realizado, que proviene de una solicitud específica de la Dirección del Consejo Universitario, se materializa en un dictamen; en otras palabras, cuando se recibe un pase de parte de la Dirección, en ese momento se inicia el trabajo de la elaboración de un dictamen que conlleva a entrevistas, revisión de documentos, etc. Este dictamen es exhaustivo en la medida de lo posible e incluye considerandos y propuestas de acuerdo, cuando así se conviene o, bien, recomendaciones para que el pase sea archivado; en fin, el procedimiento normal que se sigue. Por esas razones, no fue posible para la Comisión dar alguna información más allá del dictamen, que es público y que está en manos del acervo archivístico. Con esos argumentos dieron la respuesta.

Opina que el Consejo Universitario, como cuerpo colegiado, sí tiene la obligación de dar ese tipo de información (grabaciones, actas, etc.) y lo hace; además, por su carácter de ente que norma de manera originaria, igualmente tiene la responsabilidad de mantener esos registros, y no simplemente los acuerdos; pero esa capacidad es potestad única del Consejo Universitario como cuerpo colegiado y no de las comisiones que se designan para tareas específicas, cuyo producto siempre son dictámenes.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA manifiesta que, ella siempre le ha dado una revisión y fiscalización constante al trabajo de las diferentes comisiones. Tiene entendido que la Comisión de Investigación y Acción Social, este lunes, tampoco se va a reunir. Pregunta al Dr. Carlos Palma si eso es así.

EL DR. CARLOS PALMA responde que es correcto. Recuerda que el trabajo de las comisiones depende mucho de las asesoras que mantienen la información actualizada; sin embargo, han tenido cuatro lunes sin reuniones porque los reglamentos están en consulta; lo que se ha hecho es recuperar la información, pero aún no hay material para revisar, porque todavía no están vencidos los plazos. Desde ese punto de vista, no se han realizado reuniones.

Explica que, en vista de eso, y como él lo ha venido informando, se ha comunicado con las diferentes instancias que tienen temas relacionados con esa comisión, para actualizar la información adicional a la que se ha ido presentando.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA pregunta si todos los casos que tiene la Comisión están en consulta.

EL DR. CARLOS PALMA responde que todos están en consulta en la comunidad universitaria

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra a la Prof. Cat. Madeline Howard.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD felicita al Ph.D. Guillermo Santana y a las personas integrantes de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios por la decisión que tomaron en relación con el no otorgamiento de las grabaciones, porque esta comisión maneja, filtra y lleva a cabo análisis muy sistemáticos de todo lo que se trae al plenario; asimismo, en el proceso de construcción hay aspectos que se toman y se desechan.

Le parece poco pertinente que se faciliten conversaciones y otros asuntos en los cuales la Comisión ni siquiera había tomado una decisión; como bien lo señaló el Ph.D. Guillermo Santana, la decisión que se tomó se plasmó en el dictamen presentado ante el plenario.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA da las gracias a la Prof. Cat. Madeline Howard por el comentario y apunta que fue una decisión unánime.

LA MTE STEPHANIE FALLAS refiere, con respecto a las comisiones que tienen casos que se han ido sacando al día, que en este momento tienen todos en consulta nuevamente; entonces, para el lunes no hay un caso en la agenda. Pregunta si cabe la posibilidad de que la Comisión, aunque no tenga casos, pueda reunirse para tratar temas relacionados con su objeto de estudio. Le gustaría tener esa claridad, porque si es posible no limitarse solo a los casos, en su comisión le gustaría llevar algún tema relacionado con administración y la cultura universitaria en este momento; de lo contrario, tendría que suspender.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA detalla que, si no hay casos en la agenda de la Comisión, se podría convocar una reunión siempre y cuando esté relacionada con algunos de los puntos ya analizados y con el trabajo de la Comisión dentro del Consejo Universitario.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD informa que está establecido en el Reglamento que las comisiones no pueden discutir ningún caso en el que no se les haya realizado un pase; es decir, las comisiones permanentes no son para un foro, la persona analiza una temática específica; pueden hacer la consulta al Mag. José Pablo Cascante, asesor del Consejo Universitario. No se puede llevar, por ejemplo, el tema de becas si no tiene un documento específico relacionado con becas. No es un espacio de discusión de asuntos ajenos a los que no exista un pase formalmente elaborado.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA señala, al aprovechar la consulta de la MTE Stephanie Fallas, que él también preguntó a las asesoras si en este tiempo en que se reciben observaciones de la comunidad era necesario esperar hasta el final. Entiende, según la información obtenida, que ya hay muchas observaciones y consultas, pues son dos reglamentos muy importantes: el de Acción Social y el de Investigación, y sustantivos en la Universidad de Costa Rica.

Comenta que ya había preguntado si podían ir, de alguna manera, revisando dichas observaciones antes de que se cierre el plazo. Como bien es del conocimiento de los miembros, a la consulta sobre el reglamento de Acción Social le ampliaron el plazo hasta julio, entonces, esperar esos plazos sin tener

reuniones en la Comisión le parece que es un desperdicio de tiempo; sin embargo el criterio que le dictaron es que hay que esperar hasta el final, recibirlos y empezar a tramitarlos. No sabe si en eso se debería buscar algún mecanismo o cambio en el reglamento para no dejar de pasar tanto tiempo sin atender las observaciones hasta el final, porque después de que se reciban todos los documentos, van a pasar mucho tiempo analizándolos, cuando pasó un tiempo en el cual no se estaba realizando ese trabajo. Considera que es relevante discutir esta situación.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da las gracias al Dr. Carlos Palma por su interés y la respuesta. Opina que se podría analizar el reglamento y hablar con el Lic. Gerardo Fonseca Sanabria, coordinador de la Unidad de Estudios. Le cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA respalda lo comentado por la Prof. Cat. Madeline Howard. Relata una experiencia que se presentó el año pasado con respecto al tema que manejaron del Tribunal Electoral Universitario (TEU) con las elecciones. Él convocó una reunión con miembros de la Comisión de Estatuto Orgánico fuera de las establecidas, para aprovechar un día en el que no hubo sesión y discutir opciones de acción y de trabajo con respecto a la interpretación de reglamento a una posible propuesta de miembros para modificar el *Estatuto Orgánico*. Con ese tipo de trabajo, y lo cita para la MTE Stephanie Fallas, que es fuera de comisión, sí existe esa oportunidad en el Consejo Universitario; pero si no hay un pase y un asesor o asesora asignado, la comisión específica no se puede reunir.

Agrega que también puede surgir una iniciativa de algunos de los miembros para nombrar una comisión especial con el propósito de atender un asunto que no tiene aún un pase formal, pero debe ser a partir de un acuerdo del plenario. En ese sentido, debe mediar una solicitud por parte de un miembro, que se constituye en esa solicitud o propuesta para una consideración específica.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da las gracias.

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

M.Sc. Patricia Quesada Villalobos
Directora
Consejo Universitario

NOTAS:

1. 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.
2. El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>

