



CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN n.º 6821 ORDINARIA

Celebrada el jueves 1.º de agosto de 2024

Aprobada en la sesión n.º 6854 del jueves 14 de noviembre de 2024

TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. ORDEN DEL DÍA. Modificación	3
2. APROBACIÓN DE ACTAS. Sesiones n.ºs 6785 y 6793	4
3. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO. Se suspende.....	5
4. MINUTO DE SILENCIO. En memoria del máster Humberto Martínez Salas.	7
5. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO. Continuación.....	7
6. INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIONES.....	10
7. DICTAMEN CAE-4-2024. <i>Reglamento de Régimen Académico Estudiantil</i> . Modificación a los artículos 3 inciso l), 8 incisos c) y e), 9 y 10.....	11
8. DICTAMEN CAFP-11-2024. Proyecto Plan-Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria 2025	29
9. DICTAMEN CE-5-2024. Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, para promover acciones afirmativas	36
10. ORDEN DEL DÍA. Modificación	77
11. DICTAMEN CEO-3-2024. <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> . Reforma al artículo 4. Primera sesión ordinaria.....	78
12. PROPUESTA DE MIEMBROS CU-9-2024. Conformación de una comisión especial para que establezca el perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica.....	85
13. DICTAMEN CIAS-4-2024. Propuesta de <i>Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica</i> . Se suspende	92

Acta de la **sesión n.º 6821**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario a las ocho horas con veintinueve minutos del día jueves primero de agosto de dos mil veinticuatro en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director, Área de Salud; M. Sc. Patricia Quesada Villalobos rectora *a. i.*; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Carlos Palma Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Área de Ingeniería; Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Área de Artes y Letras; M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, Área de Ciencias Agroalimentarias; Br. Noelia Solís Maroto y Sr. Samuel Víquez Rodríguez, sector estudiantil; y Lic. William Méndez Garita, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia con la participación de los siguientes miembros: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Br. Noelia Solís Maroto, Lic. William Méndez Garita, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

Ausentes, con excusa: MTE Stephanie Fallas Navarro y Dr. Carlos Araya Leandro.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA menciona que el Dr. Carlos Araya Leandro se encuentra de vacaciones y la M. Sc. Stephanie Fallas Navarro se encuentra incapacitada.

El señor director del Consejo Universitario, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, da lectura al orden del día:

1. Aprobación de las actas n.ºs 6785, ordinaria, del jueves 14 de marzo de 2024, y 6793, extraordinaria, del jueves 11 de abril de 2024.
2. Informes de miembros.
3. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
4. **Comisión de Asuntos Estudiantiles:** Modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil* (Dictamen CAE-4-2024)
5. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** *Reglamento del Consejo Académico de Áreas* (Dictamen CAUCO-13-2023).
6. **Comisiones Especiales:** Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. (Pase CE-20-2021) (Dictamen CE-5-2024).
7. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Reforma al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad (Pase CU-107-2022, del 28 de noviembre de 2022). PRIMERA SESIÓN ORDINARIA (Dictamen CEO-3-2024).
8. **Comisión de Investigación y Acción Social:** Propuesta de *Reglamento para la Educación Permanente y Continua de la Universidad de Costa Rica* (Dictamen CIAS-4-2024).
9. **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios:** Proyecto Plan-Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria 2025 (Dictamen CAFP-11-2024).
10. **Propuesta de Miembro:** Análisis del perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica (Propuesta de Miembros CU-9-2024).

11. **Comisión de Investigación y Acción Social:** Concordancias: Reforma de los artículos 37 y 48 del *Reglamento de la investigación en la Universidad de Costa Rica*, en el marco del Pase CU-70-2023, 27 de julio de 2023 (Dictamen CIAS-5-2024).
12. **Propuesta de Dirección:** Receso 2024-2025 (Propuesta de Dirección CU-21-2024).

ARTÍCULO 1

El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, somete a consideración del plenario una modificación en el orden del día para que posterior al Dictamen CAE-4-2024 referente a la modificación de los artículos 8 incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil* se analicen el Dictamen CAFP-11-2024 sobre el Proyecto Plan-Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria 2025 y el Dictamen CE-5-2024 sobre el análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA solicita trasladar dos casos por el orden de prioridad a fin de realizar, consecuentemente, un cambio en el orden del día, para que después del caso de la Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE) se pueda analizar el caso de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) referente al Plan Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU), y posteriormente el caso de la Comisión Especial que analiza las inequidades que afrontan las mujeres en la academia.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, MTE Stephanie Fallas Navarro, Br. Noelia Solís Maroto, Lic. William Méndez Garita, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para que posterior al Dictamen CAE-4-2024 referente a la modificación de los artículos 8 incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil* se analicen el Dictamen CAFP-11-2024 sobre el Proyecto Plan-Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria 2025 y el Dictamen CE-5-2024 sobre el análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.

ARTÍCULO 2

El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, somete a conocimiento del plenario las actas n.ºs 6785, ordinaria, del jueves 14 de marzo de 2024, y 6793, extraordinaria, del jueves del jueves 11 de abril de 2024.

En discusión el acta de la sesión n.º 6785.

LAPH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS señala observaciones de forma para su incorporación en el documento final.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA pregunta si algún miembro desea posicionar alguna otra observación o comentario. Indica que, si no hay solicitudes en el uso de la palabra para realizar modificaciones en el acta. Seguidamente, somete a votación la aprobación del acta n.º 6785, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Lic. William Méndez Garita, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6793.

No se señalan observaciones de forma.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a votación la aprobación del acta n.º 6793, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Lic. William Méndez Garita, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario aprueba las actas n.ºs 6785, ordinaria, del jueves 14 de marzo de 2024 con observaciones de forma, y 6793, extraordinaria, del jueves del jueves 11 de abril de 2024 sin observaciones de forma.

****A las ocho horas y treinta y tres minutos, se incorpora el Dr. Germán Vidaurre Fallas.****

ARTÍCULO 3

Informes de miembros del Consejo Universitario

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra a la Br. Noelia Solís Maroto.

- **Proyecto de la representación estudiantil**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO agradece al director. Comunica que en los últimos días asistió a una serie de reuniones. En primer lugar, una reunión con el Centro de Informática (CI) para dialogar sobre proyectos del Sr. Samuel Víquez Rodríguez, la Srta. Anaité Chaves Ramírez, el Sr. David Camacho Astúa y su persona, sobre personas gestantes, cupos y género neutro.

En segundo lugar, una reunión con el Dr. Felipe Alpízar Rodríguez, vicerrector de Docencia para hablar acerca de proyectos del Consejo Universitario (CU), principalmente en temas de adecuaciones curriculares, convertibilidad de ausencias y otros.

- **Semana de las Artes**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO informa que tuvo una reunión con el M. Sc. Jairol Núñez Moya, director de la Escuela de Estudios Generales, para comentar sobre el proyecto de la Semana de las Artes.

- **Atención de problemas de infraestructura de la Facultad de Artes**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO hace saber que se realizó una reunión con la Rectoría y el Sr. Jonathan Leitón González, presidente de la Asociación de Estudiantes de Artes Dramáticas, para atender las problemáticas de infraestructura del Edificio de Artes Dramáticas y Artes en general, que fue un punto que se analizó en el plenario en donde se realizaron las acciones para seguir el debido proceso, y ya se encuentra en revisión.

- **Proyecto conjunto con la Universidad Nacional**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO cuenta que tuvo una reunión con la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad Nacional (UNA) para el abordaje del proyecto Indicador Social que se desea posicionar en la CAE.

- **Iniciativa estudiantil de la Sede Regional del Pacífico**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO dice que también tuvo una reunión con el Sr. Axel Daniel Quesada Castillo, estudiante de la Sede Regional del Pacífico, para abordar una iniciativa estudiantil de la sede.

- **Socialización de proyecto con unidad académica**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO informa de una reunión con la Dirección de la Escuela de Artes Musicales para comentar sobre el proyecto de la semana de las artes.

- **Proyectos conjuntos con miembro del Consejo Universitario**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO menciona que tuvo una reunión con el Dr. Germán Vidaurre Fallas, miembro del CU, para conversar sobre proyectos que se tienen.

- **Análisis de temas de infraestructura de la Sede Regional del Sur**

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO indica que tuvo una reunión con la Asociación de Estudiantes de la Sede Regional del Sur en la cual se abordaron temas de infraestructura.

- **Participación en panel organizado por la Asamblea Legislativa**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS saluda a los colegas y a quienes se encuentran en las redes, informa que fue invitada como panelista en la Asamblea Legislativa en el Panel *Ley para el fortalecimiento y modernización del Ministerio de Cultura y Juventud*, en el cual había casi 40 personas presenciales y otro grupo de personas a través del Facebook Live de la Asamblea Legislativa.

****A las ocho horas y treinta y cinco minutos, se incorpora el Sr. Samuel Viquez Rodríguez.****

- **Situación de la democracia en Venezuela**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA indica que tratará de ser breve en un tema en el que definitivamente no se puede serlo, pero no desea dejar pasar la oportunidad para reflexionar sobre dos aspectos de interés de este Órgano Colegiado, de la comunidad universitaria, del país y de América Latina. La primera de ellas es la terrible situación de la democracia en Venezuela, expresa que desea enviarle desde su posición, a la ciudadanía venezolana tanto dentro como fuera del país, un mensaje de solidaridad y la esperanza de que la Organización de Estados Americanos y la comunidad internacional pueda revertir el camino de la dictadura y volver a la democracia en ese hermano país.

- **Voto de la Sala Constitucional para declarar inconstitucionalidad para reformas a la Contraloría General de la República**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA comenta que el segundo aspecto, que también sigue siendo de gran interés por la importancia que tiene para la institucionalidad costarricense, es la sentencia al voto de la sala constitucional del pasado lunes 29 de julio de 2024 en donde declara la inconstitucionalidad de una serie de reformas que se quieren hacer a la Contraloría General de la República para “flexibilizar” las gestiones de la Administración, en ese sentido, no solamente es un voto de confianza a la labor de la Contraloría General de la República y las leyes que regulan esta materia, sino que también al respeto y el depósito de la confianza por la objetividad, la seriedad e imparcialidad de las sentencias de la Sala Constitucional; entonces, desea que su posición se entienda como tanto a la Contraloría General de la República, a la señora contralora General de la República, al subcontralor General de la República, pero también a las magistradas y los magistrados de la Sala Constitucional.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece y le cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

- **Homenaje a personas jubiladas**

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO saluda y agradece a todos y todas. Expresa que quiere hacer un reconocimiento al grupo de personas jubiladas que acogieron a su pensión el año pasado pues el día de ayer (31 de julio de 2024) tuvo la oportunidad de participar en el acto de homenaje; agradece a la Oficina de Recursos Humanos (ORH) por llevar a cabo este acto tan emotivo, como es despedirse de compañeros y compañeras que han estado trabajando muchísimos años para la Universidad y este reconocimiento es importante para esa labor y cree que la ORH hace muy bien en organizar esta actividad y darles esa oportunidad a los compañeros y compañeras de que reciban de parte de la Universidad una pequeña nota de afecto y de reconocimiento.

- **Solicitud de minuto de silencio**

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ indica que quiere aprovechar este momento precisamente para solicitarles a todos y a todas que se dedique un minuto de silencio por el fallecimiento de un compañero, colega de la Facultad de Ciencias Económicas, concretamente de la Escuela de Administración de Negocios, Humberto Martínez Salas.

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio en memoria del máster Humberto Martínez Salas.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ indica que Humberto Martínez Salas era máster en mercadeo, investigación de mercados; una persona dedicada a tiempo completo a la Universidad; docente tanto en pregrado, grado y posgrado, y una persona muy entregada a la academia, con muchísimos años dedicados a la Universidad. Comenta que parte de su vida está en la Universidad, y con la oportunidad de jubilarse, no quería hacerlo, precisamente porque quería estar impartiendo clases, enseñando, investigando; era una persona que por su carácter y por su profesión había tenido mucha experiencia en lo que era la práctica profesional, e investigación de mercados, todo ese conocimiento fue trasladado a las personas estudiantes; era una gran oportunidad para todos aquellos que llevaban sus cursos, porque tenían la parte práctica y la parte teórica de las diferentes materias que estuvo dando.

Expresa que siente mucho la pérdida de una persona tan joven que, por un tema de salud, falleció inesperadamente, y por lo tanto, en la Facultad de Ciencias Económicas están muy consternados de ese fallecimiento que fue el día de ayer (31 de julio de 2024) y hoy (1.º de agosto de 2024) se van a celebrar las honras fúnebres, así que, en nombre propio y en nombre del CU, le envía a toda la familia el más sentido pésame así como a sus compañeros y compañeras de la Facultad de Ciencias Económicas, concretamente de la Escuela de Administración de Negocios; la solidaridad para esa gran persona que fue Humberto Martínez Salas, una persona maravillosa, un ser humano muy especial. Desea que Dios lo tenga en la gloria, agradece al director.

El DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA solicita que se pongan de pie para iniciar el minuto de silencio.

****A las ocho horas y cuarenta y cinco minutos, el pleno realiza un minuto de silencio en memoria del máster Humberto Martínez Salas.****

El DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece y desea que las personas cercanas al profesor Humberto Martínez Salas puedan recibir el consuelo que la espiritualidad otorga.

Le cede la palabra a la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos.

ARTÍCULO 5

Informes de miembros del Consejo Universitario (Continuación)

- **Premio *Rodrigo Facio Brenes* 2024**

LA M. SC. PATRICIA QUESADA VILLALOBOS agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, saluda a todos y todas y a las personas que se encuentran en las redes sociales. Informa que va a tomar este espacio para leer el documento R-4178-2024 relacionado con el veredicto para otorgar el premio *Rodrigo Facio Brenes* correspondiente al año 2024.

2 de julio de 2024

R-4178-2024

Para: Señores y señoras miembros del Consejo Universitario

De: Comisión Dictaminadora del Premio Rodrigo Facio Brenes, 2024

Asunto: Veredicto para otorgar el Premio *Rodrigo Facio Brenes*, correspondiente al año 2024.

Las personas integrantes de la Comisión Dictaminadora del Premio *Rodrigo Facio Brenes* 2024 presentan al plenario del Consejo Universitario el dictamen que contiene el veredicto obtenido para la designación de esta distinción otorgada por la Universidad de Costa Rica.

A. Antecedentes

a) El Consejo Universitario, en el punto 1, de la sesión n.º 6771, artículo 8, celebrada el 25 de enero de 2024, acordó:

1. Convocar el Premio *Rodrigo Facio Brenes* 2024, con el siguiente calendario:

Fecha	Actividad
1.º de marzo de 2024	Apertura del periodo para proponer candidatos o candidatas al Premio. Las propuestas deben enviarse a la Rectoría.
30 de abril de 2024	Último día hábil para la recepción de candidaturas.
1.º de agosto de 2024	La Rectoría presenta, en sesión del Consejo Universitario, la resolución de la Comisión.
26 de agosto de 2024	Entrega del Premio en la sesión solemne del Consejo Universitario, en conmemoración de la fundación de la Universidad de Costa Rica.

b) En atención al acuerdo supracitado y al artículo n.º 5 del *Reglamento del Premio Rodrigo Facio Brenes*, que establece los lineamientos para la integración de la Comisión Dictaminadora e indica:

Artículo 5. La Comisión Dictaminadora estará integrada por el rector o la rectora de la Universidad de Costa Rica o su delegado, quien la presidirá, un miembro designado del Consejo Universitario y un representante de cada una de las áreas electo por el Consejo de Área y el director o la directora de la Escuela de Ciencias Políticas.

Dicha Comisión Dictaminadora quedó conformada de la siguiente manera:

- Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector
- Dr. Carlos Palma Rodríguez, representante del Consejo Universitario
- Dra. Tania Rodríguez Echavarría, directora de la Escuela de Ciencias Políticas
- M. Sc. Luis Fernando Morales Abarca, representante del Área de Ciencias Agroalimentarias
- Dr. Eduardo Madrigal Muñoz, representante del Área de Artes y Letras
- Dr. Jorge Cortés Núñez, representante del Área de Ciencias Básicas
- Dr. Diego Armando Retana Alvarado, representante del Área de Ciencias Sociales
- Dr. Orlando Arrieta Orozco, representante del Área de Ingeniería
- Dr. Willem Buján Boza, representante del Área de Salud
- Mag. Marta Eugenia Bustamante Mora, representante del Área de Sedes Regionales

c) La Rectoría recibió las siguientes postulaciones para el Premio *Rodrigo Facio Brenes*, 2024:

1. Recibe, el 22 de abril de 2024, una nota firmada por 68 docentes con la postulación, semblanza y curriculum vitae de la Dra. Emilia Macaya Trejos, como candidata al Premio *Rodrigo Facio Brenes*, 2024.
2. Recibe, el 2 de mayo de 2024, el oficio FD-983-2024, por parte de la Facultad de Derecho, con la postulación y semblanza del Dr. Luis Antonio Sobrado González como candidato al Premio *Rodrigo Facio Brenes*, 2024.

d) La Comisión Dictaminadora se reunió en dos ocasiones de manera presencial. En estas se desarrolló lo siguiente:

1. La primera sesión fue celebrada el 17 de mayo de 2024; se excusó de su participación la Mag. Marta Eugenia Bustamante Mora, representante del Área de Sedes Regionales, porque se encontraba disfrutando de vacaciones. En esta sesión la Comisión Dictaminadora conoció las dos postulaciones y se analizaron los documentos presentados en ellas.

Además, la Comisión Dictaminadora presentó una moción para solicitar a la Oficina Jurídica su recomendación sobre cómo proceder frente a la postulación que ingresó con fecha y firma posterior a la establecida, es decir, luego del 30 de abril del 2024. Dicha solicitud se traslada a la Oficina Jurídica mediante oficio R-3044-2024.

La Rectoría recibe, el 24 de mayo de 2024, el Dictamen OJ-324-2024 de la Oficina Jurídica, donde se indica: "... esta Oficina concluye que la propuesta de inscripción de la candidatura del señor Sobrado González para el premio Rodrigo Facio Brenes debe ser rechazada por extemporánea".

2. La segunda sesión se celebró el 21 de junio de 2024. En esta ocasión se excusó el Dr. Carlos Palma Rodríguez, representante del Consejo Universitario, porque se encontraba atendiendo una Comisión del Consejo Universitario.

En esta sesión se analizó la recomendación de la Oficina Jurídica sobre la postulación del Dr. Sobrado González. Asimismo, la Comisión Dictaminadora concluye que se acoge la recomendación de dicha Oficina.

3. La Comisión Dictaminadora concluyó que los destacados perfiles de ambas personas las hacen candidatas idóneas para recibir el Premio *Rodrigo Facio Brenes*. Sin embargo, la postulación de Dr. Luis Antonio Sobrado González fue extemporánea y, por tanto, debe quedar excluido. Por lo anterior, se continúa con la postulación de la Dra. Emilia Macaya Trejos al Premio Rodrigo Facio Brenes, 2024.

B. Por tanto:

- a) Las personas integrantes de la Comisión Dictaminadora, luego del análisis exhaustivo de los atestados presentados, así como tomando en cuenta la trayectoria y los aportes realizados por la Dra. Emilia Macaya Trejos al desarrollo social, cultural y académico en nuestro país, consideran lo siguiente:

1. Este reconocimiento le haría honor a la trayectoria y a la obra total de la académica, quien se ha destacado en el plano de las letras con sus aportes a las discusiones políticas, sociales, económicas y de la justicia social del país, desde su posición como docente e investigadora de la Universidad de Costa Rica.
2. La postulada es profesora emérita de esta Universidad, que ya en sí mismo es un honor.
3. La doctora Macaya es miembro de la Academia Costarricense de la Lengua, donde ocupa la silla E como académica numeraria. Además, posee una enorme producción literaria, la cual la ha hecho merecedora de premios nacionales, por ejemplo, el Premio Nacional Aquileo J. Echeverría, en el año 2020, en la rama de novela.

- b) El 21 de junio de 2024 se procedió con la votación secreta, de acuerdo con lo indicado en el artículo n.º 8 del Reglamento del Premio Rodrigo Facio Brenes.

- c) El resultado de la votación secreta fue la siguiente:

Postulante al Premio <i>Rodrigo Facio Brenes, 2024</i>	Votos a favor	En contra
Dra. Emilia Macaya Trejos	9	

- d) La Dra. Emilia Macaya Trejos obtuvo 9 votos a favor y 0 en contra, con lo cual cuenta con el número de votos necesarios para asignarle el galardón, según lo indica el artículo n.º 8 del citado reglamento. Por lo cual, la Comisión Dictaminadora asigna el Premio Rodrigo Facio Brenes, 2024, a la Dra. Emilia Macaya Trejos.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos por la información, y extiende la más grata felicitación a la Dra. Emilia Macaya Trejos. Recuerda que en

el marco de la conmemoración del aniversario de la Universidad de Costa Rica (UCR) se hará entrega propiamente de este premio que está siendo comunicado por la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos en este momento. Al no haber más solicitudes en el uso de la palabra, procede a continuar con el siguiente punto.

ARTÍCULO 6

Informes de personas coordinadoras de comisión

- **Comisión de Asuntos Jurídicos**

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al director. Recuerda, muy brevemente, que en la Comisión de Asuntos Jurídicos, están analizando el caso para la reforma del *Reglamento de la Oficina Jurídica* a fin de incorporar la defensa legal de las personas funcionarias de la Universidad que en el ejercicio de sus funciones sean denunciados a título personal; en este momento la comisión ya concluyó el análisis y le remitió a la Oficina Jurídica (OJ) una última versión de las reformas para el análisis de ellos, ya se recibió la respuesta del jefe de la OJ e indicó que está totalmente de acuerdo con los elementos que se incluyen en esa reforma; entonces, se estará remitiendo al plenario, probablemente, la próxima semana, el dictamen que ya se tiene listo para iniciar el proceso de consulta de esta reforma.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece y dice que son buenas noticias.

- **Comisión de Investigación y Acción Social**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al director. Informa que en la Comisión de Investigación y Acción Social, ya se terminó la revisión del *Reglamento sobre la protección de la propiedad intelectual de la Universidad de Costa Rica*. Indica que este reglamento viene a afinar y actualizar la necesidad de proteger lo que se produce a lo interno de la Universidad en cualquiera de los ámbitos, no solo científico, sino también de las ciencias sociales y se alinea con la reglamentación internacional y nacional. Es un importante aporte para la comunidad por lo cual el dictamen estará listo en aproximadamente 15 días y se estará analizando para que estén atentos y atentas a la consulta que se realizará a la comunidad universitaria.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas y le cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

- **Comisión de Asuntos Estudiantiles**

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera e informa que desde la CAE, el día de ayer (31 de julio de 2024) se abordaron dos temas. El primero que se está concluyendo es sobre el *Reglamento de los actos de graduación*, artículo 11, para prestar juramento por escrito y recibir diploma en forma alternativa, esto es un cambio que se está haciendo en el reglamento producto de las situaciones que se vivieron en la pandemia y por lo tanto, se está actualizando para que se permita, de una manera más flexible, que las personas estudiantes no se vean atrasadas, porque no hay posibilidad de recibirlo presencialmente o porque no pueden firmarlo en el momento oportuno, así que, este es un tema para el que ya se culminó la discusión.

El segundo tema es referente al *Reglamento del beneficio de residencias estudiantiles para la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica*, que es muy largo, pero ayer (31 de julio de 2024) se concluyó el análisis de todas las observaciones de la comunidad, porque son muchos artículos; el expediente está compuesto por aproximadamente 300 páginas, pero, reitera que ayer se cumplió; entonces, está en la etapa de borrador final para revisión y posteriormente presentarlo al plenario del CU.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Dr. Carlos Palma Rodríguez y le cede la palabra al Dr. Eduardo Calderón Obaldía.

- **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios**

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDÍA saluda y agradece al director. Indica que de parte de la CAFP, se está a la espera de que la Administración envíe los criterios de priorización de los proyectos de infraestructura, que se solicitaron a la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones, de manera de que ellos basan esa lista en cumplimiento normativo, en demanda insatisfecha y proyectos estratégicos, pero aún no se ha recibido la información.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA sugiere a la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos que sería importante que le pueda dar seguimiento y colaborar con el envío de esta información que había sido solicitada con anterioridad. Le cede la palabra.

LA M. SC. PATRICIA QUESADA VILLALOBOS indica que así lo hará. Agradece.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece e indica que de no existir más solicitudes en el uso de la palabra, continúa con el siguiente punto en el orden del día.

ARTÍCULO 7

La Comisión de Asuntos Estudiantiles presenta el Dictamen CAE-4-2024 referente a la modificación de los artículos 8 incisos c) y e), 9 y 10 del Reglamento de régimen académico estudiantil.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. Menciona que este es un caso muy importante para la población estudiantil porque tiene que ver con la reforma de los artículos 8 incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil*. Trata de las etapas de prematrícula y matrícula de las personas estudiantes cuando inician los cursos académicos, tanto en el primero como en el segundo y tercer ciclo, siempre ha sido un obstáculo que se le ha presentado a las personas estudiantes, este proceso, esta etapa de prematrícula y matrícula, precisamente porque uno de los requisitos, una de las condiciones que ha existido para este proceso, es la aprobación del profesor consejero.

Aclara que en la Universidad hay un profesor consejero para darle acompañamiento a todas las personas estudiantes, este se designa en las unidades académicas para que elabore junto con las personas estudiantes su plan de estudios, recomiende, asesore en el número de materias, número de créditos y explique un poco el contenido de los cursos, etc.

Comenta que la etapa de prematrícula se exige que sea autorizada por el profesor consejero, lo cual ha causado muchos atrasos y obstáculos para las personas estudiantes, porque generalmente, estas personas se designan por las unidades académicas y se les dice que tienen esta cantidad de estudiantes que necesitan que se le revise esa prematrícula, que dediquen el tiempo con las personas estudiantes a fin de evaluar si corresponden las materias que están llevando o si tienen algún problema, etc., y estas personas asumen esa función sin mucho conocimiento.

Expresa que tiene la experiencia que, por ejemplo, en la Escuela de Economía cuando se tenía que designar a estas personas consejeras, se utilizaba un criterio de presencialidad, es decir, las personas que estaban alrededor de la escuela (que tenían oficinas ahí), que tenían tiempos completos, que están más comprometidas precisamente con la escuela y con las personas estudiantes, a esas se les asignaban estas funciones. Comenta que cuando llega el último día vigente para realizar la prematrícula, muchas personas

estudiantes no habían logrado realizarla porque, por alguna razón, el profesor no pudo autorizarla; incluso, en algunos casos tuvo la situación de que él (Dr. Carlos Palma Rodríguez) como director autorizó la prematrícula de muchas personas estudiantes, precisamente, para sustituir a esta persona consejera que no apareció y que no la autorizó.

Detalla que, por lo anterior, la reforma está en el sentido de que la prematrícula no sea autorizada por el profesor consejero, sino que las personas estudiantes la realicen de manera directa, porque ellos tienen el plan de estudios, en el registro ya se tiene establecido cuáles son los cursos que tienen requisitos, cuál es el plan de estudio de cada una de las carreras, etc.

Agrega que con la pandemia la situación se complicó un poco más, porque había que hacer la prematrícula de manera virtual, y era difícil andar buscando a los profesores para que la hicieran, pero también esta prematrícula se mantuvo vigente durante todos los años que ha existido, precisamente porque la Universidad tenía poca población; entonces, un profesor consejero tenía pocos estudiantes asignados y era muy fácil asumir esas funciones; sin embargo, en la actualidad la Universidad es muy grande (40 mil personas componen la población estudiantil) lo que implica dificultad para tener oportunamente la prematrícula, y si no se hace en el momento oportuno, se atrasa la matrícula y el periodo de asignación de becas; es decir, tiene consecuencias en otras instancias, de tal manera que fue la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) la que solicitó que se prescindiera de la figura del profesor consejero en esta etapa de la prematrícula y no en lo sucesivo, porque la figura del profesor consejero es muy importante pues realiza una labor de acompañamiento, asesoría, de esfuerzo, a fin de que las personas estudiantes puedan llevar los créditos y las materias de la mejor forma posible.

Menciona que al ser una propuesta en beneficio de las personas estudiantes, solicita al Sr. Samuel Víquez Rodríguez que presente la propuesta de acuerdo.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra al Sr. Samuel Víquez Rodríguez.

EL SR. SAMUEL VÍQUEZ RODRÍGUEZ expone el dictamen, que, a la letra, dice:

1. ANTECEDENTES

1. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE), mediante el oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022, solicitó a la Rectoría elevar al Consejo Universitario la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil (RRAE)*.
2. El Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, por medio del oficio R-4708-2022, del 13 de julio de 2022, acogió la propuesta de modificación de la ViVE y la remitió a la Dirección del Consejo Universitario para su respectivo trámite.
3. La asesoría legal del Consejo Universitario, mediante el oficio Criterio Legal CU-54-2022, del 14 de septiembre de 2022, emitió criterio sobre la propuesta remitida por la Dra. María José Cascante Matamoros, vicerrectora de Vida Estudiantil.
4. La Dirección del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 11, inciso d), del *Reglamento del Consejo Universitario*¹, le solicitó a la Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE) el análisis y dictamen relacionados con la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE (Pase CU-80-2022, del 16 de septiembre de 2022).
5. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6752, artículo 9, celebrada el 2 de noviembre de 2023, analizó el Dictamen CAE-6-2023, del 2 de octubre de 2023, y acordó publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la modificación de los artículos 3, 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 72-2023, del 13 de noviembre de 2023.

¹ d) Analizar las iniciativas que presenten las personas miembros del Consejo Universitario, instancias y personas de la comunidad universitaria, tramitar las que correspondan hacia el Órgano Colegiado o hacia las comisiones respectivas e informar a este Órgano Colegiado.

2. ANÁLISIS

2.1. Origen del caso

La Dra. María José Cascante Matamoros, por medio del oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022, planteó la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE.

2.2. Propósito

El presente documento dictamina acerca de la modificación de los artículos 3, 8, 9 y 10 del RRAE, cuya propuesta fue publicada en consulta en *La Gaceta Universitaria* n.º 72-2023, del 13 de noviembre de 2023.

2.3 Justificación de la propuesta²

El crecimiento estudiantil de la Universidad de Costa Rica hace que las personas profesoras consejeras tengan una gran cantidad de personas estudiantes asignadas por lo que el seguimiento y guía durante el periodo de matrícula es limitado. Además, hemos identificado que no necesariamente hay una comprensión de las personas profesoras consejeras de los proyectos académicos o personales de las personas estudiantes, cuando estos exceden el plan de estudios por ejemplo con cursos complementarios.

El cambio a una mayor automatización de la matrícula a través del sistema ematricula es una gran ventaja para la población estudiantil que puede conectarse desde cualquier dispositivo móvil para realizar la prematrícula y la matrícula. Dicho sistema permite que la persona estudiante avance adecuadamente en el plan de estudios en el que está matriculado al regular los requisitos y los correquisitos. En la ViVE hemos identificado que debido a la no-aprobación de proyectos de matrícula personas estudiantes ven truncados sus proyectos académicos.

Como antecedente, hemos identificado que desde los análisis y debates que se generaron en torno a la reforma del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil en setiembre del año 2008 sesión 5285 y diciembre 2007 sesión 5219, se resalta que el espíritu de los miembros del CU era obtener un reglamento que fuese flexible, ágil y equitativo para que las personas estudiantes pudiesen matricular y avanzar en su plan de estudios, que no fuese de alguna manera un obstáculo y una norma rígida que no permitiera fluir o tener una gestión óptima. Bajo esa línea de pensamiento es que se ha concebido articular la orientación académica con la persona estudiante, para que precisamente se ponga a disposición de la población estudiantil una persona docente consejera que oriente, sea una guía para revisar, analizar y mejorar el avance y el desempeño académico, ver artículos 3 inc. n, 6 y 6 bis.

Pero a esta fórmula de orientación y guía es muy importante agregarle un ingrediente que ajuste de manera congruente y armoniosa los aspectos académicos de las personas estudiantes. Aquí es donde los planes de estudios juegan un papel relevante, los cuales deben responder como lo indica el reglamento de cita en el artículo 3 inc e., a un documento académico en el que se seleccionan, organizan y ordenan –para el proceso de enseñanza y aprendizaje- todos los aspectos curriculares de la carrera. Así como, las posibilidades que nos brindan los avances tecnológicos.

Señala la norma además, que los planes de estudio deben tener un orden gradual y armónico de cursos y sus respectivas características, esto guarda estrecha relación con el siguiente inciso sobre el principio de congruencia que los cursos deben tener con sus respectivas características, por ello es que si las unidades académicas establecen los planes de estudios y su respectiva aprobación por parte de la Vicerrectoría de Docencia, aplicando en estricto sentido lo que la norma establece, la persona estudiante no tendría inconvenientes de ir matriculando el plan, porque este por sí mismo da el camino para que vayan matriculando y avanzando en su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por lo anterior, y aplicando este principio de congruencia, la figura de la persona profesora consejera sería en apego a la orientación y guía para con las personas estudiantes y no una figura que al final autoriza o no una matrícula que trasciende en el orden de la voluntad y responsabilidad de cada persona estudiante de acuerdo con su avance académico.

Desde la ViVE somos conscientes que los tiempos han cambiado y la concepción de la persona profesora consejera se dio en momentos históricos diferentes, cuando la persona estudiante matriculaba de manera presencial y se necesitaba a una persona docente para que firmara y verificara dicha matrícula, ahora con los sistemas de información tan avanzados el SAE le indica a la persona estudiante su nivel y qué puede matricular según su avance académico.

Por consiguiente, este despacho considera pertinente analizar esta figura desde su función de autorizar o no una prematrícula de las personas estudiantes cuando la realidad actual es otra y el sistema, en conjunto con

2 Oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022.

lo expuesto anteriormente, tendría la capacidad de permitir prematricular lo que corresponde según el plan de estudios de cada carrera.

Como último punto me permito señalar que esta modificación supone un impacto positivo en los tiempos de matrícula y por ende en la consolidación de matrícula, por lo que también mejoraría los tiempos de asignación de becas y sus beneficios socioeconómicos, pues todo está asociado de manera integral.

2.4. Consulta a la comunidad universitaria

El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6752, artículo 9, celebrada el 2 de noviembre de 2023, analizó el Dictamen-CAE-6-2023, del 2 de octubre de 2023, y acordó publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la modificación de los artículos 3, 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 72-2023, del 13 de noviembre de 2023.

El periodo de consulta a la comunidad universitaria abarcó del 13 de noviembre de 2023 al 9 de enero de 2024. Finalizado el periodo indicado, se recibieron observaciones de las siguientes instancias universitarias:

- Facultad de Ingeniería
- Escuela de Ingeniería Eléctrica
- Escuela de Ingeniería Industrial
- Oficina de Orientación
- Escuela de Física
- Escuela de Ciencias de la Computación e Informática
- Escuela de Geografía
- Doctorado en Computación e Informática
- Facultad de Ciencias
- Escuela de Orientación y Educación Especial
- Escuela de Tecnología de Alimentos

La propuesta de modificación reglamentaria publicada en consulta, así como las observaciones, sugerencias y los oficios se encuentran en el expediente del caso.

3. Reflexiones de la Comisión de Asuntos Estudiantiles

Como se mencionó en el apartado anterior, durante el periodo de consulta se recibieron comentarios de diferentes instancias universitarias; la CAE analizó y discutió cada una de las observaciones recibidas.

La propuesta en estudio tiene que ver con la aprobación de la matrícula de las personas estudiantes. Es un tema que está relacionado con el proceso de decisión de la población estudiantil que muchas veces se ve limitado.

En la Universidad de Costa Rica existen muchas personas estudiantes con diferentes proyectos académicos, lo que significa no solamente la consecución de un único título, sino también el aprender varios idiomas y diferentes procesos que transitan las personas estudiantes a lo largo de su carrera. En este sentido, la propuesta plantea no solo la eliminación de la función de las personas docentes de autorizar la prematricula, sino que pretende reafirmar la función de la persona docente consejera como orientadora y supervisora en los proyectos de matrícula de las personas estudiantes, y que la responsabilidad de la matrícula recaiga en la persona estudiante en su individualidad.

El propósito es hacer un proceso de matrícula mucho más eficiente. El procedimiento de matrícula pasó de ser presencial —autorizada por la persona consejera docente— a un sistema de proceso informático, pero el procedimiento se trasladó igual y hay cuestiones que en un sistema informático no deberían estar, porque no media una interacción directa entre la persona estudiante y la persona docente.

Con la propuesta lo que se elimina es la aprobación o no de la prematrícula; durante la matrícula hay muy poco tiempo para que la persona docente consejera lleve a cabo esa función. Sin embargo, la labor de orientación, guía y supervisión se mantiene. Adicionalmente, en la etapa del proceso de matrícula se acumula el trabajo en las unidades académicas. Al ser grupos de cursos tan grandes y una universidad tan grande, es muy difícil asumir esa labor de consejería en el periodo de matrícula. El proceso de consolidación de matrícula tiene que ser ágil, para que no se atrase la asignación de aulas, el apoyo presupuestario si se requiriera la contratación de más personal docente, la asignación de beca, los beneficios complementarios, etc. Por lo que se retoma en la justificación de la propuesta:

(...) esta modificación supone un impacto positivo en los tiempos de matrícula y por ende en la consolidación de matrícula, por lo que también mejoraría los tiempos de asignación de becas y sus beneficios socioeconómicos, pues todo está asociado de manera integral.³

La labor de la persona docente consejera debe ser orientar, guiar y aconsejar a la población estudiantil; no una labor de autorizar o no la matrícula, ya que es una función operativa del sistema y de acuerdo con los avances del estudiantado en los planes de estudios. Después de la matrícula, las personas docentes consejeras continúan con las labores fundamentales que establece el RRAE; dichas funciones no se pueden eliminar.

Asimismo, la responsabilidad de la matrícula es de la persona estudiante, quien es la que sabe qué debe o no matricular. Todos los programas están en el sistema y en plataformas virtuales, así como los cursos, y si no se cumplen los requisitos para llevar un curso el sistema lo rechazará. El sistema permite que la matrícula se pueda hacer en cualquier momento, a cualquier hora, en cualquier lugar. El cambio traslada la responsabilidad a la persona estudiante para que no tenga ningún inconveniente en esta etapa. Tampoco restringe que las personas estudiantes puedan sacar cita con la persona docente consejera para evaluar su proyecto académico y su avance en el plan de estudio. En la etapa de matrícula se requiere flexibilizar, por eso se le está trasladando la responsabilidad a la persona estudiante; además se garantiza que el proceso sea continuo.

La modificación es necesaria porque en muchas ocasiones la persona docente consejera, en lugar de ser un apoyo en esta función, que es únicamente la de aprobar la prematrícula, puede llegar a ser un obstáculo. Uno de los problemas se produce cuando cambia semestralmente la persona docente consejera, también se generan problemas cuando las personas no finalizan los proyectos de matrícula. Además, en el proceso de matrícula, el paso de la aprobación que realizan las personas docentes puede implicar que la persona estudiante tenga que ingresar más de tres veces al sistema, lo que complejiza el proceso.

En ocasiones, la persona docente consejera y la persona estudiante no logran ponerse de acuerdo sobre la matrícula; puede ser porque la persona estudiante prematricula muchos cursos, o porque la persona docente consejera no está de acuerdo con que matricule un curso determinado, debido a que considera que se requiere más avance en la carrera. Y aunque son discusiones válidas, se trata de la opinión de la persona docente consejera, pero es importante tener claridad de que esto tiene un impacto sobre el estudiantado, pues puede atrasar el proyecto académico de la persona estudiante. Además, se debe tener en cuenta que no todas las personas estudiantes tienen la misma situación; pueden ser personas madres o padres de familia con personas menores de edad a cargo, con personas adultas mayores a cargo; son una cantidad de situaciones en las que al aprobarse la modificación se facilitaría el proceso de matrícula.

Asimismo, la reforma no le está quitando ninguna otra función a las personas docentes consejeras, más allá de la de aprobar la prematrícula, teniendo en cuenta que:

El cambio a una mayor automatización de la matrícula a través del sistema ematricula es una gran ventaja para la población estudiantil que puede conectarse desde cualquier dispositivo móvil para realizar la prematrícula y la matrícula. Dicho sistema permite que la persona estudiante avance adecuadamente en el plan de estudios en el que está matriculado al regular los requisitos y los correquisitos. En la ViVE hemos identificado que debido a la no-aprobación de proyectos de matrícula personas estudiantes ven truncados sus proyectos académicos⁴.

Por otra parte, retomando lo indicado en el Dictamen CAE-6-2023⁵, y de acuerdo con el oficio ORI-250-2023 de la Oficina de Registro e Información (ORI):

(...) es necesario indicar que en el actual proceso de matrícula web (ematricula), la persona estudiante ingresa a confeccionar su proyecto de prematricula, selecciona de la lista de cursos aquellos que va a matricular. La lista

3 Oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022.

4 Oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022.

5 Con fecha de 2 de octubre de 2023.

incluye cursos del plan de estudios de la carrera, en el caso de que los cursos tengan requisitos el sistema verifica que la persona estudiante los haya aprobado, esto en el caso de contar con las calificaciones actualizadas en su expediente, caso contrario, existe la posibilidad de que efectúe una declaración jurada del resultado obtenido en matrícula. En la acción antes detallada, el sistema de matrícula web registra la carga académica solicitada de manera automática, de acuerdo con el creditaje de cada curso seleccionado.

Adicionalmente, se señala que: *se encuentran las diferentes condiciones académicas que se establecen en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil artículos 35, 36, 39, 40, 41 y 42 (condición académica de alerta, condición de rezago en cursos, condición académica crítica).* En la misma lógica, el oficio VD-708-2023 de la Vicerrectoría de Docencia (VD) señala que: *El plan de estudios es, por ende, el documento académico que delimita y orienta el contenido curricular y pedagógico requerido para que una persona estudiante pueda obtener el título y grado académico en el área de conocimiento relacionada a su carrera.*

En los oficios anteriormente citados se evidencia que el plan de estudios es la guía primordial que determinará el avance de la persona estudiante en los distintos procesos de matrícula, por lo tanto, es necesario que la ViVE realice un análisis junto con la VD para determinar la manera adecuada de mejorar el sistema e-Matrícula, con miras a que no solamente verifique los requisitos, sino los correquisitos y las condiciones académicas especiales establecidas en los artículos 35, 36, 39, 40 y 41 del RRAE, así como posibles límites de créditos a matricular, para que de esta forma sea conducente a un proceso de matrícula efectivo y eficiente, y con esto se pueda contribuir adecuadamente al proceso de permanencia y graduación de la población estudiantil de la Universidad.

A partir de las observaciones de la comunidad universitaria y del criterio anteriormente mencionado, la CAE continuó con el análisis de la propuesta de modificación en consulta, con el propósito de plantear las mejoras necesarias a los artículos 3, inciso 1, 8, 9 y 10 del RRAE, pues, tal y como está actualmente redactado, provoca constantes consultas ante instancias como la ViVE y la Oficina Jurídica (OJ), ya sea de parte de estudiantes o de las unidades académicas. En cuanto a las observaciones que no se tomaron en cuenta, la CAE consideró que no respondían al objeto de la propuesta de modificación⁶, por lo que se estimaron improcedentes.

A modo de síntesis, la modificación parcial de los artículos 3, inciso 1, 8, 9 y 10 del RRAE trae múltiples beneficios al estudiantado y a la Institución, entre ellos:

- El cambio a una mayor automatización de la matrícula a través del sistema e-Matrícula es una gran ventaja para la población estudiantil que puede conectarse desde cualquier dispositivo móvil para realizar la prematrícula y la matrícula. Dicho sistema permite que la persona estudiante avance adecuadamente en el plan de estudios en el que está matriculada al regular los requisitos y los correquisitos.
- Esta modificación supone un impacto positivo en los tiempos de matrícula y, por ende, en la consolidación de la matrícula, por lo que también mejoraría los tiempos de asignación de becas y sus beneficios socioeconómicos, pues todo está asociado de manera integral.
- La automatización debe promover la flexibilidad durante la disposición de la oferta de cursos universitarios, en cuanto a cupos, horarios, modalidades de estudio, entre otros, pero siempre fundamentándose en criterios estrictamente académicos.

Finalmente, luego de tomar en cuenta aquellas observaciones que se estimaron pertinentes para la propuesta en estudio, la CAE recomienda al plenario aprobar la modificación de los artículos 3, inciso 1, 8, 9 y 10 del RRAE, a fin de ofrecer una norma actualizada, para una eficiente y eficaz operatividad a nivel institucional; además de la aprobación del transitorio al RRAE con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos⁷ y la aprobación de un tercer acuerdo para que, en conjunto, la ViVE y la VD definan y emitan las disposiciones requeridas para precisar el rol y las funciones de la persona docente consejera, en el marco de lo dispuesto en el artículo 8 del RRAE.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Asuntos Estudiantiles somete a consideración del plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

⁶ Oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022.

⁷ Debe haber un periodo de transición para que el nuevo sistema entre en vigencia. El sistema de e-Matrícula es muy antiguo, data del año 2000, por lo que debe ser actualizado y adecuado a esta modificación. Este nuevo sistema beneficiará a la población estudiantil.

CONSIDERANDO QUE:

1. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE), mediante el oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022, solicitó a la Rectoría elevar al Consejo Universitario la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil (RRAE)*.
2. El Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, por medio del oficio R-4708-2022, del 13 de julio de 2022, acogió la propuesta de modificación de la ViVE y la remitió a la Dirección del Consejo Universitario para su respectivo trámite.
3. La Dirección del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 11, inciso d), del *Reglamento del Consejo Universitario*⁸, le solicitó a la Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE) el análisis y dictamen relacionados con la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE (Pase CU-80-2022, del 16 de septiembre de 2022).
4. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6752, artículo 9, celebrada el 2 de noviembre de 2024, analizó el Dictamen CAE-6-2023, del 2 de octubre de 2023, y acordó publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la modificación de los artículos 3, 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 72-2023, del 13 de noviembre de 2023.
5. El crecimiento estudiantil de la Universidad de Costa Rica provoca que las personas profesoras consejeras tengan una gran cantidad de personas estudiantes asignadas, por lo que el seguimiento y la guía durante el periodo de matrícula son limitados; asimismo, no necesariamente hay una comprensión de las personas profesoras consejeras de los proyectos académicos o personales de las personas estudiantes, cuando estos exceden el plan de estudios.
6. El cambio a una mayor automatización de la matrícula a través del sistema e-Matrícula es una gran ventaja para la población estudiantil que puede conectarse desde cualquier dispositivo móvil para realizar la prematrícula y la matrícula. Dicho sistema permite que la persona estudiante avance adecuadamente en el plan de estudios en el que está matriculada al regular los requisitos y los correquisitos.
7. El plan de estudios es el documento académico que delimita y orienta el contenido curricular y pedagógico requerido para que una persona estudiante pueda obtener el título y grado académico en el área de conocimiento relacionada con su carrera.
8. El artículo 194 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* dispone lo siguiente:
ARTÍCULO 194.- Las asignaturas de cada plan de estudios estarán colocadas en un orden armónico y gradual; las del ciclo básico de Estudios Generales serán de matrícula previa y preferente a cualesquiera otras mientras el estudiante no las haya aprobado. (El destacado es suplido).
9. La norma citada se reitera en el artículo 3, inciso e), del RRAE, cuyo texto dicta lo siguiente:
Plan de estudios: Es un documento académico, en el que se seleccionan, organizan y ordenan, para fines del proceso enseñanza-aprendizaje, todos los aspectos curriculares de una carrera que se consideran social y culturalmente necesarios. En el Plan de estudios, entre otros elementos, se establece un orden gradual y armónico de cursos con sus respectivas características (sigla, nombre, definición, naturaleza del curso, ciclo, requisitos, correquisitos, horas y créditos) que corresponden a una carrera universitaria conducente a la obtención de un título universitario. (El destacado es suplido).
10. Los planes de estudio deben tener un orden gradual y armónico de cursos y sus respectivas características. Esto guarda estrecha relación con el principio de congruencia⁹ que los cursos requieren. Por ello, si las unidades académicas establecen los planes de estudios y obtienen su respectiva aprobación por parte de la Vicerrectoría de Docencia, aplicando en estricto sentido lo que la norma establece, la persona estudiante no tendría inconvenientes

8 d) Analizar las iniciativas que presenten las personas miembros del Consejo Universitario, instancias y personas de la comunidad universitaria, tramitar las que correspondan hacia el Órgano Colegiado o hacia las comisiones respectivas e informar a este Órgano Colegiado.

9 **Artículo 3:** Para efectos de este Reglamento, se incluyen las siguientes definiciones:

(...)

e bis. Principio de congruencia

Los cursos deben guardar congruencia con el plan de estudios vigente en relación con sus respectivas características: sigla, nombre, naturaleza del curso, ciclo en que es impartido, requisitos, correquisitos, horas, créditos y descripción. (...)

para matricular el plan, porque este por sí mismo da el camino para que vaya avanzando en su proceso de enseñanza y aprendizaje.

11. En apego al principio de congruencia, la figura de la persona profesora consejera se dedicaría a la orientación y guía para las personas estudiantes, y sería no una figura que al final autoriza o no una matrícula, lo que trasciende en el orden de la voluntad y responsabilidad de cada persona estudiante de acuerdo con su avance académico.
12. El plan de estudios es la guía primordial que determina el avance de la persona estudiante en los distintos procesos de matrícula; por lo tanto, es necesario que la ViVE realice un análisis junto con la Vicerrectoría de Docencia para mejorar el sistema e-Matrícula con miras a que no solamente verifique los requisitos, sino también los correquisitos y las condiciones académicas especiales establecidas en los artículos 35, 36, 39, 40 y 41 del RRAE, así como posibles límites de créditos por matricular, para que de esta forma sea conducente a un proceso de matrícula efectivo y eficiente, que contribuya adecuadamente al proceso de permanencia y graduación de la población estudiantil de la Universidad.
13. Con miras a que se analicen los aspectos de aprobación de la matrícula de las personas docentes consejeras y la responsabilidad de las unidades académicas de plantear planes de estudio que permitan un avance adecuado de las personas estudiantes, se propone que el mismo sistema se encargue de la autorización a partir de los requisitos y correquisitos que se establezcan dentro del plan de estudios.
14. El sistema de matrícula web e-Matrícula fue desarrollado como una herramienta tecnológica para implementar el proceso de matrícula según lo establecido en el RRAE, específicamente el artículo 8, “Funciones y deberes del profesor consejero”. Por lo tanto, al realizar las modificaciones propuestas al reglamento se deberá desarrollar un sistema que responda a la nueva conceptualización de la matrícula; en otras palabras, se requiere una inversión de tiempo y recursos que se deben contemplar para su implementación.
15. Los tiempos han cambiado y la concepción de la persona docente consejera se dio en momentos históricos diferentes, cuando la persona estudiante matriculaba de manera presencial y se necesitaba a una persona docente para que firmara y verificara dicha matrícula. Ahora con sistemas de información tan avanzados, como el Sistema de Aplicaciones Estudiantiles (SAE), se le indica a la persona estudiante su nivel académico y qué puede matricular según su avance. El sistema actual tiene la capacidad de permitir prematricular lo que corresponde según el plan de estudios de cada carrera.
16. Esta modificación supone un impacto positivo en los tiempos de matrícula y, por ende, en la consolidación de matrícula, por lo que también mejoraría los tiempos de asignación de becas y sus beneficios socioeconómicos, pues todo está asociado de manera integral.
17. Se debe considerar la importancia del principio de flexibilidad curricular, en aras de evitar que la automatización de los procesos de matrícula implique la rigidez de las mallas curriculares de la Universidad de Costa Rica.
18. El artículo 3.3 de las *Políticas y normas curriculares para la actualización de los planes de estudio* (Resolución VD-R-6037-1995, del 23 de noviembre de 1995) dispone lo siguiente:

*Los requisitos y correquisitos indispensables de los cursos se deben establecer con **criterio académico** y no administrativo. (El destacado es suplido).*
19. Los requisitos y correquisitos de los cursos contenidos en el plan de estudios deben fundamentarse en criterios estrictamente académicos.
20. La automatización de los procesos institucionales de matrícula no debe justificar la instauración de requisitos y correquisitos en los cursos universitarios, menos aún para limitar el flujo de avance de las Cohortes en los distintos niveles de su malla curricular.
21. La automatización debe promover la flexibilidad durante la disposición de la oferta de cursos universitarios, en cuanto a cupos, horarios, modalidades de estudio, entre otros, pero siempre fundamentándose en criterios estrictamente académicos.

22. La modificación de los artículos 3, inciso I, 8, 9 y 10 del RRAE, tiene como propósito ofrecer una norma actualizada, para una eficiente y eficaz operatividad a nivel institucional. Además el objetivo de la aprobación del transitorio al RRAE es realizar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos¹⁰.

ACUERDA

1. Aprobar la reforma de los artículos 3, inciso I, 8, 9 y 10, y el transitorio del *Reglamento de régimen académico estudiantil (RRAE)*, tal y como aparece a continuación:

ARTÍCULO 3: Para efectos de este reglamento, se incluyen las siguientes definiciones:

1. **Matrícula:** Es el proceso formal de inscripción de la persona estudiante en cursos de su plan de estudios.

Para efectos de matrícula, solo se toma en cuenta a las personas estudiantes que estén activas y al día en sus obligaciones financieras con la Institución.

ARTÍCULO 8. Funciones y deberes de la persona docente consejera:

- a) Discutir con la persona estudiante el plan de estudios de la carrera al iniciar el curso lectivo.
- b) Orientar académicamente a la persona estudiante y referirla a las entidades que puedan brindarle ayuda técnica o profesional, cuando lo juzgue necesario.
- c) Orientar a la persona estudiante en el proceso de matrícula y acerca de la carga académica que puede matricular, en función de los requisitos que establece el plan de estudios aplicable y las necesidades académicas específicas de la persona estudiante.
- d) Contribuir en la definición y seguimiento de las acciones tendientes a mejorar la condición académica de la población estudiantil en condición de alerta y en condición crítica, con apoyo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, por medio de las dependencias correspondientes.
- e) Participar en las actividades del periodo de orientación académica y matrícula, según las indicaciones de la dirección de su unidad académica o de las vicerrectorías correspondientes.
- f) Aplicar los lineamientos y las instrucciones que la Vicerrectoría de Vida Estudiantil promueve por medio de sus dependencias.
- g) Reunirse con la persona estudiante cuando una de las dos lo considere necesario.
- h) Evaluar los resultados de los planes de acción individual que se aplican a estudiantes en condición académica de rezago.
- i) Dar especial atención al avance académico de las personas estudiantes en condición académica crítica.

ARTÍCULO 9. La carga académica para cada ciclo lectivo será definida por la persona estudiante en conocimiento de su plan de estudios. En caso de necesitar orientación, puede recurrir a la persona docente consejera.

ARTÍCULO 10. Al iniciar su carrera, cada estudiante recibe de parte de la persona docente consejera una copia del plan de estudios vigente con el perfil profesional de la carrera, el cual se mantiene en su expediente y sirve de base para todas las decisiones que se tomen, de conformidad con este reglamento.

Para avanzar en su plan de estudios, la persona estudiante podrá solicitar la equiparación de cursos aprobados en otras instituciones de educación superior, según lo dispone el reglamento correspondiente.

En el caso de cursos aprobados en la Universidad de Costa Rica, podrá solicitar la convalidación ante la unidad académica que le asignó el plan de estudios vigente, o bien la unidad académica podrá consignar convalidaciones de oficio en aquellos cursos y bloques de asignaturas que estime oportuno, de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Vicerrectoría de Docencia para ese fin.

La convalidación de cursos en grado es el acto mediante el cual la Institución, previa resolución de la dirección de la unidad académica respectiva, declara que un curso de un plan de estudios aprobado en la Universidad es equivalente a un curso del plan vigente que se imparte en esa unidad académica, razón por la cual se le da por aprobado, se otorgan los créditos y se anota en el expediente académico de la persona estudiante.

La Vicerrectoría de Docencia deberá delimitar el número máximo de cursos que pueden convalidarse y equipararse en un mismo plan de estudios de grado, tomando en cuenta el reconocimiento de bloques de asignaturas.

¹⁰ Debe haber un periodo de transición para que el nuevo sistema entre en vigencia. El sistema de e-Matrícula es muy antiguo, data del año 2000, por lo que debe ser actualizado y adecuado a esta modificación. Este nuevo sistema beneficiará a la población estudiantil.

Transitorio 5 : Esta reforma entrará en vigencia una vez efectuadas las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.

2. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en conjunto con la Vicerrectoría de Docencia, contará con un plazo de dos años para modificar los sistemas informáticos que se requieran para cumplir con el cambio en la normativa.
3. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en conjunto con la Vicerrectoría de Docencia, definirá y emitirá las disposiciones requeridas para precisar el rol y las funciones de la persona docente consejera, en el marco de lo dispuesto en el artículo 8 del *Reglamento de régimen académico estudiantil*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Sr. Samuel Viquez Rodríguez. Dice que este fue un dictamen que realmente contó con la participación activa de la comunidad universitaria, por lo que desea reflejar y dejar consignado esto en esta sesión y agradecer profundamente la participación de todas las unidades académicas que se refirieron al asunto, dentro de ellas la Escuela de Ingeniería Eléctrica, la Escuela de Ingeniería Industrial, la Oficina de Orientación, la Escuela de Física, la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática, la Escuela de Geografía, el Doctorado en Computación e Informática, la Facultad de Ciencias, la Escuela de Orientación y Educación Especial y la Escuela de Tecnología de Alimentos, entre otras instancias, no solamente académicas sino también administrativas, que brindaron su criterio durante el periodo de observaciones y consultas.

Hace énfasis en los considerandos 20, 21 y 22 de este dictamen que es lo que nutre precisamente el transitorio 5, pues considera importante ya que es lo analizado a lo interno de la comisión; procede a leerlos:

“20. La automatización de los procesos institucionales de matrícula no debe justificar la instauración de requisitos y correquisitos en los cursos universitarios, menos aún para limitar el flujo de avance de las cohortes en los distintos niveles de su malla curricular.

21. La automatización debe promover la flexibilidad durante la disposición de la oferta de cursos universitarios, en cuanto a cupos, horarios, modalidades de estudio, entre otros, pero siempre fundamentándose en criterios estrictamente académicos.
22. La modificación de los artículos 3, inciso l, 8, 9 y 10 del RRAE, tiene como propósito ofrecer una norma actualizada, (como decía el Dr. Carlos Palma, más remozada) para una eficiente y eficaz operatividad a nivel institucional. Además, el objetivo de la aprobación del transitorio al RRAE es realizar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos”.

Agrega lo anterior en consonancia con la respuesta a las necesidades que la misma población estudiantil y docente ha percibido.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a discusión el dictamen. Le cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al director. Indica que cuando este dictamen salió a consulta, efectivamente, se recibieron muchas observaciones, pero todas fueron positivas. Solamente había dos preocupaciones de la comunidad: una que tenía que ver con la figura del profesor (quizás por no haber leído todo el reglamento), o sea, había una interpretación errónea de que se estaba eliminando el profesor consejero y no es así, por lo que desea aclarar que es únicamente en la etapa de prematrícula. De tal manera que esa figura es muy importante; esa era una de las preocupaciones.

La segunda era con relación a los sistemas informáticos, es decir, que si no se cuenta con sistemas informáticos, en los cuales la persona estudiante pueda estar haciendo la matrícula de una forma directa, no le va a permitir hacer esa matrícula. Menciona que la responsabilidad se le está pasando a la persona estudiante, ya que es quien va a tener la responsabilidad de hacer su prematrícula, para lo cual se requiere que el sistema informático esté actualizado, por eso es el transitorio que establece, precisamente, la necesidad de que se coordine el sistema y la unidad académica para que se actualicen los planes de estudios y puedan, de una manera eficiente, realizar esa prematrícula. Esas fueron las dos preocupaciones de la comunidad.

Pregunta si la Br. Noelia Solís Maroto o el Sr. Samuel Viquez Rodríguez recuerdan alguna otra que se haya discutido, pero en general el sistema busca ser más eficiente y evitar tantos atrasos en la matrícula, pues entre la prematrícula y matrícula hay un plazo muy corto y si se atrasa este, al final se debe correr con la segunda etapa (la matrícula). Además, después de la prematrícula, la ViVE empieza a realizar la distribución de becas; entonces, si no se tiene esa prematrícula consolidada, se presentan atrasos en la parte de becas.

Recalca que el dictamen es para actualizar este reglamento y hacerlo más expedito, más eficiente y que la responsabilidad la asuman las personas estudiantes. Por supuesto que después va a existir todo el acompañamiento del profesor consejero y para eso también se requiere que se fortalezcan las labores del profesor consejero.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al director y a la comisión por el análisis y el paso que se está tomando en esta dirección, de flexibilizar a las personas estudiantes su quehacer por el paso universitario, indica que avala completamente esto. Expresa que solo tiene una preocupación, y quisiera saber si la comisión lo valoró, con respecto al alcance del tiempo de 2 años para que los sistemas informáticos se actualicen, pues al sacar cuentas eso significa que se está por iniciar el segundo ciclo de 2024 y esto tendrá que estar listo antes o en el segundo ciclo de 2026, y es probable que no sea efectivo en el mismo ciclo en el que se revisará, lo que quiere decir que esto va a empezar a trabajar hasta el primer ciclo de 2027.

Resalta que desea entender (no sabe si lo está valorando de una forma muy simplista), pero reitera que le parece que esta reforma que se debe realizar a los sistemas informáticos no debería requerir dos años para hacerse, porque el sistema de matrícula no se está modificando, lo que se está modificando es la estructura de autorizaciones para efectuarlo, porque el sistema de los cursos, los correquisitos y los requisitos ya están establecidos en el sistema y si no hay una actualización adecuada de esos planes de estudios en el sistema por parte de las unidades académicas, esos son elementos que de todos modos deben subsanarse previamente. Reitera que le llama la atención este plazo, tal vez no lo está comprendiendo bien, por lo que consulta a la comisión si es que hay algún elemento que se requiere, que hace necesario estos dos años de espera para implementar esto.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece e indica que, si le parece, se va a hacer una recolección de observaciones y consultas para que, posteriormente, los miembros de la comisión puedan referirse a este respecto. Pregunta a la Br. Noelia Solís Maroto si tiene alguna consulta y le cede la palabra.

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO agradece al director. Indica, para complementar lo que mencionó el Dr. Carlos Palma Rodríguez, que la eliminación de la función del profesor consejero de aprobar la prematrícula se realiza con el objetivo de fortalecer este aspecto de comunicación y trascendencia entre las personas docentes y las personas estudiantes con el fin de que ejerzan la función para la que fue creada la figura de profesor consejero que es tan importante.

Comenta que quiere referirse al tema que estaba comentando la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo sobre los sistemas informáticos, pues comparte la misma visión, por lo que pregunta al Dr. Carlos Palma Rodríguez si puede complementar.

Informa que hace unas semanas tuvo una reunión con el CI en la cual le comentaron que actualmente hay una actualización del sistema informático para la renovación de todas las plataformas y demás, y a lo que entiende, esta reforma se podría aplicar justamente para después de la reforma de esta actualización del sistema informático; se encuentra dándole seguimiento porque dentro de la comisión o equipo que se creó para esta actualización de sistema informático no hay representación estudiantil. Está a la espera de

agendar una reunión con la Oficina de Registro e Información (ORI) y con el CI para ver justamente ese tema (también se puede agregar este), porque es en razón de la propuesta de personas gestantes que estaban valorando junto con la CAE, la cual tampoco se podía realizar por el tema del sistema informático. Además, un par de situaciones como el tema de género neutro y otra propuesta que se tiene sobre cupos; entonces, reitera que se le está dando seguimiento al tema de sistema informático.

Considera, de igual manera, que es un tema muy importante que se tiene que analizar, de qué manera se hace lo más rápido posible, por el hecho de que se están aprobando iniciativas que aportarán al bienestar estudiantil y al progreso de la Universidad, pero a tantos años para la aprobación. Sugiere que desde la Dirección o desde el pleno, se pueda consultar directamente al CI al respecto para abordar esos temas, igualmente se va a tener la reunión con ellos, porque es de sumo interés darle seguimiento a ese tema, sería que se hiciera desde el CU. Agradece la consulta realizada por parte de la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y a todas las personas presentes. Menciona con respecto a este mismo tema de los sistemas informáticos, que hace unos dos o tres meses se había presentado en el CU este tema, por ejemplo, algunas de las modificaciones que se habían hecho en la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica (OBAS), para que la persona estudiante pueda solicitar las becas, y se había compartido la información de que también había una iniciativa por parte de la Administración en que muchos de los servicios se estaban tercerizando o subcontratando para que el CI se pudiera dedicar a una reforma al Sistema de Aplicaciones Estudiantiles (SAE) que se maneja en la ORI como una prioridad. Recalca que en ese momento él solicitó, con una moción, que se tomara un acuerdo de que se instara a la Administración que le dé prioridad a esta reforma por los plazos que esto lleva, por la salida de la Administración actual y que la siguiente lo tuviera como una prioridad, al tomar en cuenta que según lo que decía el CI, iba a destinar todo su esfuerzo a esta reforma y dejar de lado los otros sistemas, que son necesarios, porque se iban a subcontratar, por ejemplo, el manejo de planillas y otros. En ese momento no se votó, sencillamente se les invitó a ir al plenario para que puedan explicar al respecto y ver la importancia que eso tiene y a la fecha no ha ocurrido ninguno de los dos.

Agrega que concuerda con la preocupación de la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, esa era una de las dudas cuando esto surgió en la CAE, planteó que le preocupaba la idea de quitarle la responsabilidad o esta competencia al profesor consejero y a quién le quedaba, porque eso no se resolvía. Uno de los argumentos que se planteó es que el sistema informático que se maneja está tan enmarañado que hay varios nudos que soltar y el primero es este acceso a través del profesor consejero; entonces, prácticamente era un salto de fe, pero en el buen sentido de que se va a tratar de agilizar los procesos, de flexibilizar a través del cambio de los sistemas informáticos.

Resalta que se continúa haciendo lo que se debe, que es exactamente el mismo manejo de cursos con requisitos, con el mismo procedimiento, como lo planteaba la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo; es decir, es básicamente cambiar esa restricción, de que es a través del profesor consejero que se entra, que se autoriza para que después ese flujo pueda continuar; lo observa de esa manera, y considera que es algo sencillo (aunque desconoce el sistema de programación), porque lo que se ha venido haciendo históricamente es solo digitalizar o computadorizar procedimientos que se hacían manuales. El CU tiene la misma situación, el sistema electrónico ha sido solo hacer por computadora lo que antes se hacía manualmente, no buscar los flujos ideales y en ese sentido, cree, si no se equivoca, que es parte de la iniciativa que tenía la ViVE. Solicita que los compañeros le corrijan, o bien que, en algún momento, el CI o la Dra. María José Cascante Matamoros, vicerrectora de Vida Estudiantil, pueda ampliar en este tema.

Reitera que en realidad se necesitan cambios en el sistema, en la forma, en los procedimientos, porque todo eso que se ha hablado de flexibilidad que, como decía la Dra. María José Cascante Matamoros, en la comisión en aquel momento, inician con este pequeño cambio de liberar esta responsabilidad del profesor consejero, que a él (Dr. Germán Vidaurre Fallas) le cuesta observar qué tanto impacto tiene, pero parece que dentro del sistema hay que resolver, requiere de cambios más fuertes. En ese momento es a través de ese sistema que maneja por ejemplo la oferta académica, que una persona estudiante solo pueda ver los cursos que están específicamente en su programa, inclusive los optativos, y no tengan opción de ver otras ofertas académicas que podría tener; para liberar esto, se han hecho cambios tan fuertes en el procedimiento, en lograrlos ejecutar, por ejemplo, la Escuela de Administración de Negocios que puso a disposición toda su oferta académica de cursos optativos y otros a la Escuela de Administración Pública, de manera que ahora esas personas estudiantes tienen una oferta académica mucho más amplia; detalla que este pequeño cambio requirió de un montón de procesos necesarios desde las mismas asambleas hasta los sistemas informáticos.

Considera que, en otras palabras, mucho de lo que se quiere en el CU acerca de flexibilidad curricular en todo sentido —académica, de gestión— pasa a través de algunos sistemas informáticos como este, inclusive, en el Sistema de Estudios de Posgrado la oferta académica de cursos optativos en algunos de los programas es muy diferente al grado en muchos aspectos, requirió de un sistema similar por el manejo que se hace del SAE; entonces, en ese sentido, esta reforma es importante.

Cree que el periodo de los dos años que plantea es porque se quiere pensar en esa reforma integral, más que solo liberar estos registros. En algún momento él (Dr. Germán Vidaurre Fallas) había preguntado, cuando se discutía lo de la OBAS y la posibilidad de hacer algunos cambios para que los beneficios o los procesos cambiaran, por qué no solo digitalizar algunos de los procesos que se hacen manualmente. Recuerda que la OBAS tiene algunos procesos manuales y en ese momento se habló y se dijo que no era tan fácil; entonces, queda la duda.

Piensa que una forma rápida, como dice la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, es sencillamente cambiar esos atributos, de quién lo hace, es decir, cortar una parte del programa (desconoce ese sistema y si se puede hacer así), pero si se desea flexibilidad, los cambios en realidad tienen que ir mucho más allá, el sistema tiene que cambiar en ese sentido, e insiste en que esta reforma debería ser prioritaria, y si ya la Administración también lo identificó y destinó recurso, talento humano y horas y esfuerzos para hacer esto, debe ser una prioridad para desarrollarse en el corto tiempo, porque eso va a permitir promover la interdisciplinariedad, la flexibilidad, la agilidad en los procesos; son muchos aspectos que convergen en este sistema informático.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece y menciona que para referirse a estos dos puntos que fueron planteados tanto por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Dr. Germán Vidaurre Fallas, le cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al director. Menciona que el tema informático ha sido muy complejo en la Universidad, se ha visto desde diferentes niveles pues la falta de coordinación que hay de los sistemas, a todo nivel, ha sido un obstáculo para que las actividades se hagan de una manera más eficiente. Cuando discutieron el tema en la comisión y se recibe información del CI, precisamente se hablaba de que se estaba haciendo una reforma integral del sistema informático (desconoce en qué estado se encuentra esa reforma que se estaba haciendo, y reitera que no sabe si se tuvo un problema en el transcurso del desarrollo), pero estaba la opción de adquirir un nuevo equipo o pensar en contratar equipo tipo leasing; entonces, dice que no sabe cómo sigue ese proceso del punto de vista de cómputo; hay un problema de atraso.

Comenta que el otro problema era, precisamente, en las unidades académicas, ya que muchas de ellas no tenían el plan de estudios actualizado por cambios en estos que se están haciendo en dichas unidades;

entonces, también se requería una coordinación entre la unidad académica y el CI, pero señala que nada de eso es justificación para que no se hagan las labores de una manera más rápida. Piensa que perfectamente se puede disminuir ese plazo, y si la Administración tiene algún problema, que solicite una ampliación de plazo, no habría ningún problema.

Considera que lo indicado por la Br. Noelia Solís Maroto, de que hay avances en los cambios en el sistema informático, es positivo para esta reforma que, como ya se ha dicho, es prioritaria. Indica que está totalmente de acuerdo en que se disminuya el plazo, propone que sea a un año, y reitera que si en algún momento la Administración valora que no lo puede cumplir, lo informe, pero también se le pone un plazo, ya que se les obliga a trabajar sobre un tema que es fundamental; de manera que dediquen mayor tiempo a este tipo de reformas que necesita la Universidad. Propone reducir el plazo a un año, si están de acuerdo, no habría problema.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA menciona que, si les parece, en el acuerdo 2 propiamente, se podría reducir el plazo a un año, para que la Administración pueda trabajar en esta misma línea y que si eventualmente tiene alguna situación que quisiera conversar con este Órgano Colegiado, solicite el espacio para plantearlo. Le cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al Dr. Carlos Palma Rodríguez por la explicación, considera que sí, este plazo hay que reducirlo, especialmente porque está claro que probablemente el sistema informático requiere de muchos cambios, pero supeditar este a todos los cambios que necesita el sistema informático, le parece injusto para las personas estudiantes, cree que la solución puede ser modificar el plazo a un año, al considerar que hay suficiente tiempo para probar que el sistema funcione bien, menciona que no conoce sobre el tema técnicamente, pero sí podría dejar el espacio para que la Administración, ante un incumplimiento de la aplicación de este acuerdo porque el tiempo no les haya alcanzado, permita que lo justifiquen en su momento con las razones técnicas que demuestren que este plazo se tenga que ampliar o modificar, pero reitera que si la explicación es porque desean incorporar más cambios en el sistema, le parece injusto para las personas estudiantes supeditar esos otros cambios a este que pareciera que hay consenso en la misma comunidad de que es necesario incorporar.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra al Sr. Samuel Viquez Rodríguez.

EL SR. SAMUEL VÍQUEZ RODRÍGUEZ agradece al director y a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo por externar la preocupación, indica que también coincide con los demás miembros. Comentó con el Dr. Germán Vidaurre Fallas que realmente la gestión de la Universidad no se puede detener por un problema o por una actualización en el sistema informático, por lo que agradece por tomar este acuerdo y que sea un año, considera que también es bastante tiempo, pero debido a todas las situaciones que podrían ocurrir en el proceso, le parece que es válido. Invita a los miembros que continúan en el Órgano Colegiado el próximo año a estar vigilantes de la situación, porque a algunos solo les queda un año, y el Dr. Carlos Palma Rodríguez no estará presente; entonces, quiere que se mantenga ese compromiso de instar a la Administración a hacer lo posible para que esa función de profesor consejero quede tal y como está en el reglamento y en los acuerdos.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA al no existir más solicitudes en el uso de la palabra, da lectura al acuerdo 2 con la modificación realizada, el cual, a la letra, dice: “La Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en conjunto con la Vicerrectoría de Docencia, contará con un plazo de un año para modificar los sistemas informáticos que se requieran para cumplir con el cambio en la normativa”.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a votación la propuesta de acuerdo, con la modificación en el acuerdo 2, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE), mediante el oficio ViVE-1397-2022, del 30 de junio de 2022, solicitó a la Rectoría elevar al Consejo Universitario la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del *Reglamento de régimen académico estudiantil (RRAE)*.
2. El Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, por medio del oficio R-4708-2022, del 13 de julio de 2022, acogió la propuesta de modificación de la ViVE y la remitió a la Dirección del Consejo Universitario para su respectivo trámite.
3. La Dirección del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 11, inciso d), del *Reglamento del Consejo Universitario*¹¹, le solicitó a la Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE) el análisis y dictamen relacionados con la propuesta de modificación de los artículos 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE (Pase CU-80-2022, del 16 de septiembre de 2022).
4. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6752, artículo 9, celebrada el 2 de noviembre de 2024, analizó el Dictamen CAE-6-2023, del 2 de octubre de 2023, y acordó publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la modificación de los artículos 3, 8, incisos c) y e), 9 y 10 del RRAE. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 72-2023, del 13 de noviembre de 2023.
5. El crecimiento estudiantil de la Universidad de Costa Rica provoca que las personas profesoras consejeras tengan una gran cantidad de personas estudiantes asignadas, por lo que el seguimiento y la guía durante el periodo de matrícula son limitados; asimismo, no necesariamente hay una comprensión de las personas profesoras consejeras de los proyectos académicos o personales de las personas estudiantes, cuando estos exceden el plan de estudios.
6. El cambio a una mayor automatización de la matrícula a través del sistema e-Matrícula es una gran ventaja para la población estudiantil que puede conectarse desde cualquier dispositivo móvil para realizar la prematrícula y la matrícula. Dicho sistema permite que la persona estudiante avance adecuadamente en el plan de estudios en el que está matriculada al regular los requisitos y los correquisitos.
7. El plan de estudios es el documento académico que delimita y orienta el contenido curricular y pedagógico requerido para que una persona estudiante pueda obtener el título y grado académico en el área de conocimiento relacionada con su carrera.
8. El artículo 194 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* dispone lo siguiente:
ARTÍCULO 194.- Las asignaturas de cada plan de estudios estarán colocadas en un orden armónico y gradual; las del ciclo básico de Estudios Generales serán de matrícula previa y preferente a cualesquiera otras mientras el estudiante no las haya aprobado. (El destacado es suplido).

¹¹ d) Analizar las iniciativas que presenten las personas miembros del Consejo Universitario, instancias y personas de la comunidad universitaria, tramitar las que correspondan hacia el Órgano Colegiado o hacia las comisiones respectivas e informar a este Órgano Colegiado.

9. La norma citada se reitera en el artículo 3, inciso e), del RRAE, cuyo texto dicta lo siguiente:

Plan de estudios: Es un documento académico, en el que se seleccionan, organizan y ordenan, para fines del proceso enseñanza-aprendizaje, todos los aspectos curriculares de una carrera que se consideran social y culturalmente necesarios. En el Plan de estudios, entre otros elementos, se establece un ***orden gradual y armónico*** de cursos con sus respectivas características (sigla, nombre, definición, naturaleza del curso, ciclo, requisitos, correquisitos, horas y créditos) que corresponden a una carrera universitaria conducente a la obtención de un título universitario. (El destacado es suplido).

- 10. Los planes de estudio deben tener un orden gradual y armónico de cursos y sus respectivas características. Esto guarda estrecha relación con el principio de congruencia¹² que los cursos requieren. Por ello, si las unidades académicas establecen los planes de estudios y obtienen su respectiva aprobación por parte de la Vicerrectoría de Docencia, aplicando en estricto sentido lo que la norma establece, la persona estudiante no tendría inconvenientes para matricular el plan, porque este por sí mismo da el camino para que vaya avanzando en su proceso de enseñanza y aprendizaje.**
- 11. En apego al principio de congruencia, la figura de la persona profesora consejera se dedicaría a la orientación y guía para las personas estudiantes, y sería no una figura que al final autoriza o no una matrícula, lo que trasciende en el orden de la voluntad y responsabilidad de cada persona estudiante de acuerdo con su avance académico.**
- 12. El plan de estudios es la guía primordial que determina el avance de la persona estudiante en los distintos procesos de matrícula; por lo tanto, es necesario que la ViVE realice un análisis junto con la Vicerrectoría de Docencia para mejorar el sistema e-Matrícula con miras a que no solamente verifique los requisitos, sino también los correquisitos y las condiciones académicas especiales establecidas en los artículos 35, 36, 39, 40 y 41 del RRAE, así como posibles límites de créditos por matricular, para que de esta forma sea conducente a un proceso de matrícula efectivo y eficiente, que contribuya adecuadamente al proceso de permanencia y graduación de la población estudiantil de la Universidad.**
- 13. Con miras a que se analicen los aspectos de aprobación de la matrícula de las personas docentes consejeras y la responsabilidad de las unidades académicas de plantear planes de estudio que permitan un avance adecuado de las personas estudiantes, se propone que el mismo sistema se encargue de la autorización a partir de los requisitos y correquisitos que se establezcan dentro del plan de estudios.**
- 14. El sistema de matrícula web e-Matrícula fue desarrollado como una herramienta tecnológica para implementar el proceso de matrícula según lo establecido en el RRAE, específicamente el artículo 8, “Funciones y deberes del profesor consejero”. Por lo tanto, al realizar las modificaciones propuestas al reglamento se deberá desarrollar un sistema que responda a la nueva conceptualización de la matrícula; en otras palabras, se requiere una inversión de tiempo y recursos que se deben contemplar para su implementación.**
- 15. Los tiempos han cambiado y la concepción de la persona docente consejera se dio en momentos históricos diferentes, cuando la persona estudiante matriculaba de manera presencial y se necesitaba a una persona docente para que firmara y verificara dicha matrícula. Ahora con sistemas de información tan avanzados, como el Sistema de Aplicaciones Estudiantiles (SAE), se le indica a la persona estudiante su nivel académico y qué puede matricular según su avance. El**

¹² *Artículo 3:* Para efectos de este Reglamento, se incluyen las siguientes definiciones:

(...)

e bis. Principio de congruencia

Los cursos deben guardar congruencia con el plan de estudios vigente en relación con sus respectivas características: sigla, nombre, naturaleza del curso, ciclo en que es impartido, requisitos, correquisitos, horas, créditos y descripción. (...)

sistema actual tiene la capacidad de permitir prematricular lo que corresponde según el plan de estudios de cada carrera.

16. Esta modificación supone un impacto positivo en los tiempos de matrícula y, por ende, en la consolidación de matrícula, por lo que también mejoraría los tiempos de asignación de becas y sus beneficios socioeconómicos, pues todo está asociado de manera integral.
17. Se debe considerar la importancia del principio de flexibilidad curricular, en aras de evitar que la automatización de los procesos de matrícula implique la rigidez de las mallas curriculares de la Universidad de Costa Rica.
18. El artículo 3.3 de las *Políticas y normas curriculares para la actualización de los planes de estudio* (Resolución VD-R-6037-1995, del 23 de noviembre de 1995) dispone lo siguiente:
Los requisitos y correquisitos indispensables de los cursos se deben establecer con criterio académico y no administrativo. (El destacado es suplido).
19. Los requisitos y correquisitos de los cursos contenidos en el plan de estudios deben fundamentarse en criterios estrictamente académicos.
20. La automatización de los procesos institucionales de matrícula no debe justificar la instauración de requisitos y correquisitos en los cursos universitarios, menos aún para limitar el flujo de avance de las cohortes en los distintos niveles de su malla curricular.
21. La automatización debe promover la flexibilidad durante la disposición de la oferta de cursos universitarios, en cuanto a cupos, horarios, modalidades de estudio, entre otros, pero siempre fundamentándose en criterios estrictamente académicos.
22. La modificación de los artículos 3, inciso 1, 8, 9 y 10 del RRAE, tiene como propósito ofrecer una norma actualizada, para una eficiente y eficaz operatividad a nivel institucional. Además el objetivo de la aprobación del transitorio al RRAE es realizar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos¹³.

ACUERDA

1. **Aprobar la reforma de los artículos 3, inciso 1, 8, 9 y 10, y el transitorio del *Reglamento de régimen académico estudiantil (RRAE)*, tal y como aparece a continuación:**

ARTÍCULO 3: Para efectos de este reglamento, se incluyen las siguientes definiciones:

1. **Matrícula:** Es el proceso formal de inscripción de la persona estudiante en cursos de su plan de estudios.

Para efectos de matrícula, solo se toma en cuenta a las personas estudiantes que estén activas y al día en sus obligaciones financieras con la Institución.

ARTÍCULO 8. Funciones y deberes de la persona docente consejera:

- a) Discutir con la persona estudiante el plan de estudios de la carrera al iniciar el curso lectivo.
- b) Orientar académicamente a la persona estudiante y referirla a las entidades que puedan brindarle ayuda técnica o profesional, cuando lo juzgue necesario.
- c) Orientar a la persona estudiante en el proceso de matrícula y acerca de la carga académica que puede matricular, en función de los requisitos que establece el plan de estudios aplicable y las necesidades académicas específicas de la persona estudiante.
- d) Contribuir en la definición y seguimiento de las acciones tendientes a mejorar la condición académica de la población estudiantil en condición de alerta y en condición crítica, con apoyo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, por medio de las dependencias correspondientes.

¹³ Debe haber un periodo de transición para que el nuevo sistema entre en vigencia. El sistema de e-Matrícula es muy antiguo, data del año 2000, por lo que debe ser actualizado y adecuado a esta modificación. Este nuevo sistema beneficiará a la población estudiantil.

- e) Participar en las actividades del periodo de orientación académica y matrícula, según las indicaciones de la dirección de su unidad académica o de las vicerrectorías correspondientes.
- f) Aplicar los lineamientos y las instrucciones que la Vicerrectoría de Vida Estudiantil promueve por medio de sus dependencias.
- g) Reunirse con la persona estudiante cuando una de las dos lo considere necesario.
- h) Evaluar los resultados de los planes de acción individual que se aplican a estudiantes en condición académica de rezago.
- i) Dar especial atención al avance académico de las personas estudiantes en condición académica crítica.

ARTÍCULO 9. La carga académica para cada ciclo lectivo será definida por la persona estudiante en conocimiento de su plan de estudios. En caso de necesitar orientación, puede recurrir a la persona docente consejera.

ARTÍCULO 10. Al iniciar su carrera, cada estudiante recibe de parte de la persona docente consejera una copia del plan de estudios vigente con el perfil profesional de la carrera, el cual se mantiene en su expediente y sirve de base para todas las decisiones que se tomen, de conformidad con este reglamento.

Para avanzar en su plan de estudios, la persona estudiante podrá solicitar la equiparación de cursos aprobados en otras instituciones de educación superior, según lo dispone el reglamento correspondiente.

En el caso de cursos aprobados en la Universidad de Costa Rica, podrá solicitar la convalidación ante la unidad académica que le asignó el plan de estudios vigente, o bien la unidad académica podrá consignar convalidaciones de oficio en aquellos cursos y bloques de asignaturas que estime oportuno, de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Vicerrectoría de Docencia para ese fin.

La convalidación de cursos en grado es el acto mediante el cual la Institución, previa resolución de la dirección de la unidad académica respectiva, declara que un curso de un plan de estudios aprobado en la Universidad es equivalente a un curso del plan vigente que se imparte en esa unidad académica, razón por la cual se le da por aprobado, se otorgan los créditos y se anota en el expediente académico de la persona estudiante.

La Vicerrectoría de Docencia deberá delimitar el número máximo de cursos que pueden convalidarse y equipararse en un mismo plan de estudios de grado, tomando en cuenta el reconocimiento de bloques de asignaturas.

Transitorio 5: Esta reforma entrará en vigencia una vez efectuadas las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.

- 2. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en conjunto con la Vicerrectoría de Docencia, contará con un plazo de un año para modificar los sistemas informáticos que se requieran para cumplir con el cambio en la normativa.
- 3. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en conjunto con la Vicerrectoría de Docencia, definirá y emitirá las disposiciones requeridas para precisar el rol y las funciones de la persona docente consejera, en el marco de lo dispuesto en el artículo 8 del *Reglamento de régimen académico estudiantil*.

ACUERDO FIRME.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece profundamente a los miembros de la CAE por la elaboración de este dictamen. Procede a realizar un receso de 5 minutos para posteriormente continuar con la sesión.

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

*A las nueve horas y treinta y cinco minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. *****

ARTÍCULO 8

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta el Dictamen CAFP-11-2024 sobre el proyecto Plan-Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria 2025.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra Dr. Eduardo Calderón Obaldía.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDÍA agradece al director. Comenta que la CAFP recibió por parte de la OCU la propuesta de presupuesto para el año 2025, esto para efectos de su operación, funcionamiento y plan de trabajo establecido en su reglamento. Similar a periodos anteriores, esta oficina presentó un plan de trabajo de auditorías, enfocado en la gestión administrativa de las unidades académicas, así como en los procesos administrativos y operativos generales de la Institución. Esta oficina monitorea constantemente la gestión de los procesos institucionales que incluyen, por ejemplo, prestación de servicios de vínculo remunerado, la planificación y formulación del presupuesto institucional, también evalúa la interacción de la Universidad con entidades afines, como la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo, la Fundación UCR o la Asociación Deportiva Universitaria. Otro de los servicios relacionados con las actividades realizadas por la OCU tiene que ver con la prevención y detección de presuntos hechos irregulares, así como la gestión y atención de denuncias a lo interno de la Institución.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. El *Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria* (OCU) establece en el artículo 9, inciso a), que es función de la persona contralora:

Presentar al Consejo Universitario el plan de trabajo anual y el proyecto de presupuesto que consigna los recursos requeridos para llevarlo a cabo.

2. De conformidad con lo anterior, la OCU envió al Consejo Universitario la propuesta de Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto para el año 2025 (OCU-308-2024, del 26 de abril del 2024).
3. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el expediente a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (Pase CU-37-2024, del 2 de mayo de 2024).

ANÁLISIS

De conformidad con lo que establece el *Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria*, cada año la OCU presenta al Consejo Universitario su plan de trabajo y el proyecto de presupuesto, con el fin de que lo evalúe y apruebe.

I. Plan de trabajo 2025

En relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en la sesión n.º 5367, artículo 6, punto 2¹⁴, del 1.º de julio de 2009, la OCU continuó incluyendo en su plan de trabajo las políticas y estrategias, las líneas de acción, así como los principales objetivos y actividades que se esperan desarrollar en el periodo que comprende el presupuesto, de acuerdo con los ámbitos que cubre esta oficina en las distintas áreas de atención. Para el 2025, se destaca que la elaboración del Plan de Trabajo de Auditoría es congruente con el Plan Estratégico 2022-2026¹⁵:

Gestión administrativa en las unidades universitarias.

Procesos de apoyo a la actividad académica.

Procesos administrativos y operativos generales.

Procesos de prestación de servicios de vínculo remunerado.

14 *Solicitar a la Oficina de Contraloría Universitaria que en el plazo de un mes presente al Consejo Universitario los objetivos estratégicos y los puntos que definen el accionar visionario de esa Auditoría para el 2010. En los próximos años, esta información deberá incorporarse como parte del contenido oficial del documento Plan de Trabajo y Proyecto de presupuesto de esa Oficina.*

15 Véase el anexo 1. Oficio OCU-308-2024. Páginas 5-33.

Monitoreos específicos sobre la gestión de procesos y proyectos institucionales.
 Obras y planta física.
 Contabilidad.
 Planificación y presupuesto.
 Tesorería y finanzas.
 Entidades afines (Asociación Deportiva Universitaria (ADU), Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP), Fundación UCR).
 Procesos en sistemas y tecnologías de información.
 Prevención y detección de presuntos hechos irregulares.
 Procesos normativos y judiciales.
 Gestión y atención de denuncias y otros servicios.
 Procesos de autoevaluación administrativa.
 Promoción de buenas prácticas.
 Desarrollo de sistemas y herramientas de auditoría.

Los servicios relacionados con las actividades realizadas por la OCU son congruentes con los servicios establecidos normativamente por la Contraloría General de la República, los cuales se detallan a continuación:

Cuadro 1

Detalle de servicios brindados

<i>Servicios CGR¹</i>	<i>Servicios PAO²</i>	<i>Tipos de Servicios³</i>
Auditoría	Auditoría	Auditoría Unidades Específicas
		Evaluación procedimiento o asunto específico
		Monitoreo o prueba específica
		Análisis de Presuntos Hechos Irregulares
		Seguimiento estudios
Preventivo (Asesoría)	Asesoramiento y Advertencia	Asesoramiento externo
		Advertencia
		Opinión técnica
	Otros servicios brindados (Legalización de libros)	
	Buenas prácticas	Promoción de buenas prácticas

Fuente: Elaboración propia para efectos de planificación.

II. Proyecto de Presupuesto 2025

Con base en la información suministrada, los requerimientos financieros de la OCU para el 2025 se resumen de la siguiente manera:

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDÍA informa que de esa manera la OCU requiere para su funcionamiento de un presupuesto de aproximadamente ₡22 000 000 desglosados según el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Presupuesto OCU total solicitado
2025
(Montos en colones)

<i>PROYECTO No.1 Ordinario</i>	<i>PRESUPUESTO 2024</i>	<i>PRESUPUESTO 2025</i>	<i>% Aumento o Disminución</i>
Servicios			
Impres. Encuadern. y otros	419.000	423.190	1%
Comisiones y gastos		26.561	100%
Transporte dentro del país	5.000	5.050	1%
Viáticos dentro país	3.037.556	3.067.932	1%
Actividades de capacitación	5.456.457	5.511.022	1%
Otros servicios	400.000	404.000	1%
Materiales y suministros			
Repuestos y accesorios	112.280	113.403	1%
Útiles y materiales de oficina	225.000	227.250	1%
Útiles y materiales de computac	1.284.515	1.387.624	8%
Útiles y mater. Médico_Hospit	100.000	101.000	1%
Prod de papel cartón e impresos	250.000	252.500	1%
Útiles y materiales de limpieza	2.761.780	2.789.398	1%
Otros materiales y suministros	25.000	25.250	1%
Bienes Duraderos			
Mobiliario y Equipo de oficina	1.000.000	1.010.000	1%
Bienes intangibles	(1)2.656.080	(2) 200.000	-93%
Horas asistente	(3)3.071.040	(3)3.101.750	1%
TOTAL	20.803.708	18.645.930	1%
PROYECTO No.3 Adquisición de Equipo	4.300.000	4.013.446	-4%
TOTAL PRESUPUESTO SOLICITADO	25.103.708	22.659.375	-9.7%

NOTA: Ver justificaciones de: Programa de Capacitación en el Anexo 1 y Proyecto 3 en el Anexo 2

- (1) Con el Sistema de Auditoría Interna (SIGA), y al estar gestándose el desarrollo de un sistema en coordinación con el Centro de Informática se requiere contar con 38 licencias de File Maker para el funcionamiento del sistema.
- (2) Corresponde a la adquisición de licencias de la plataforma Auditool, en la cual se utiliza como un medio de capacitación en temas relacionados con la auditoría.
- (3) *Régimen Becario*: Corresponde a la designación de un estudiante en el área de Archivística para continuar con el proyecto que esta oficina inicio en el año 2017 en cuanto a la organización del archivo de la oficina; se continúa con una renovación del equipo tecnológico, se habla de seis computadoras, algunos sistemas de alimentación ininterrumpida (UPS, por sus siglas en inglés) y un proyector de multimedia, lo cual corresponde a un monto de ₡4 000 000.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDÍA dice que se destaca el monto para actividades de capacitación, el cual es de aproximadamente ₡5 000 000 donde se procura que el personal de la OCU se mantenga en una constante actualización de conocimientos afines a la labor de auditoría universitaria, por ejemplo, en el Área de Tecnologías de Información donde los cambios son constantes en campos como la ciberseguridad o las tendencias tecnológicas. Además, como el año anterior, esta oficina sigue requiriendo de un estudiante en el área de archivística para que apoye dentro del régimen becario en cuanto a la organización del archivo de la oficina; se continúa con una renovación del equipo tecnológico, se habla de seis computadoras, algunos sistemas de alimentación ininterrumpida (UPS, por sus siglas en inglés) y un proyector de multimedia, lo cual corresponde a un monto de ₡4 000 000.

Dice que hay una disminución importante en el rubro de bienes intangibles que usualmente se destina para adquisición de software y afines, y en este caso se necesita de un monto relativamente bajo para la compra de algunas licencias para operar ciertos programas.

Cuadro 3
Detalle del presupuesto adicional
Proyecto 3

Descripción del equipo	Cantidad	Costo unitario estimado (colones)	Valor total aproximado (colones)
Computadora portátil. Estándar Equipo Tecnológico CI-20-2022. CI-E01 20220622. Estándar vigente del Centro de Informática.	6	390 000,00	2 340 000,00
Sistema de alimentación ininterrumpida (SAI) (UPS) 1000 Voltios, 600 watts, según estándar por parte del Centro de Informática CI-E74 20210908.	10	63 781,00	637 810,00
Monitor LCD 21.5 pulg 920x1080, Interfaces HDMI (HDCP 1.2), VGA DisplayPort 1.2, con dimensiones de anchura (50,42 cm), fondo (18,72 cm) y altura (35,41 cm).	3	57456,00	172 368,00
Proyector de multimedia para fijar, de rendimiento intermedio, por demanda.	1	863 268,00	863 268,00
Total de la inversión			4 013 446,00

Nota: Las características y los precios indicados corresponden a los incluidos en la página de GECCO con un ajuste por inflación y tipo de cambio al 26 de abril de 2024.

2.1 Detalle por proyecto

Proyecto 1

Capacitación (C\$5 511 022,00)

En la sesión n.º 5639, artículo 6, punto 2, del 7 de junio de 2012, el Consejo Universitario solicitó a la OCU incluir, en los años siguientes, un apartado que detalle las capacitaciones que se programen dentro del proyecto 1 del presupuesto, el cual se presenta a continuación:

Área de Auditoría, Administración, Tecnologías de Información y materias afines

El programa de capacitación interna procura que el personal de la OCU adquiera, perfeccione o actualice sus conocimientos, y desarrolle las habilidades, cualidades y otras competencias que se requieren en los campos afines a la labor de auditoría y universitaria. Todo ello, en congruencia con el programa de mejoramiento continuo que la oficina elaboró.

Para efectos de maximizar el uso de los recursos, se revisarán opciones de capacitación de forma virtual. De esta manera, la OCU evalúa las necesidades y busca, de forma permanente, las oportunidades de capacitación que el medio ofrece o, en su defecto, investiga sobre personas expertas que puedan impartir cursos dirigidos a sus propias necesidades.

Se organizan actividades específicas de carácter integral en las que se revisan los cambios en la normativa y la orientación estratégica de la OCU; además, se exponen los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación individuales. La oficina busca fortalecer el conocimiento sobre buenas prácticas en el ejercicio de la auditoría y una mayor claridad sobre la gestión.

En tecnologías de información, al ser un área con cambios constantes, se incluyen actividades que les permitan a los auditores informáticos mantener actualizado o adquirir el conocimiento y las herramientas razonables para llevar a cabo sus tareas, con énfasis en la seguridad de la información y ciberseguridad, actualización en mejores prácticas de auditoría de tecnologías de la información y tendencias tecnológicas.

Unidad de Gestión Ambiental

De conformidad con las *Políticas Institucionales 2021-2025*, específicamente con el Eje X, punto 10.1.1, tendiente a fortalecer la dimensión ambiental en las actividades universitarias, y como un medio para crear espacios de trabajo que promuevan la salud física y una relación amigable con el ambiente, la OCU participa, desde el 2016, en las actividades promovidas por la Unidad de Gestión Ambiental.

A continuación, se incluye un cuadro con las diferentes opciones de capacitación que se espera desarrollar durante el periodo y que justifican el monto presupuestado:

**Cuadro 4
Detalle de capacitaciones para el 2025**

ACTIVIDAD	MONTO (En colones)
Cursos de retroalimentación ordinarios sobre normativa y técnicas de: Auditoría Control de Calidad Administración Derecho en sus diferentes áreas, Administración Universitaria y, Sistemas y Tecnologías de información Uso de herramientas de ofimática	900.000,00
Actividades permanentes del gremio de fiscalización: Congresos de auditoría interna. Congreso Ciberseguridad Congreso sobre Fraude. Congreso Colegio Contadores Públicos.	1.250.000,00
Cursos específicos coyunturales sobre: Scrum para auditorías. Detección y prevención de hechos irregulares. Contratación administrativa. Plan de auditoría basado en riesgos. Análisis de presupuestos públicos. Análisis de datos con herramientas informáticas. Auditoría de Calidad. Auditoría Continua. Continuidad de operaciones en tiempo de crisis.	1.300.000,00
Actividades generales de Capacitación sobre gestión interna, auditoría, administración, derecho, redes informáticas, desarrollo de habilidades blandas y otras materias afines al campo de especialización laboral.	1.250.000,00
Participación en curso seguridad de la información.	380.022,00
Cursos de actualización en técnicas y mejores prácticas de auditoría TI y tendencias tecnológicas.	250.000,00
Apoyo unidad de gestión ambiental.	181.000,00
Total:	5.511.022,00

Horas asistente (€3 101 750,00)

Se requiere la designación de una persona estudiante en el área de archivística para lograr culminar el proyecto que la OCU inició en el año 2017 en cuanto a la organización del archivo de la Oficina. Equivale a 20 horas asistente por semana durante el 2025.

Bienes intangibles (C\$200 000,00)

Monto solicitado para la compra de Auditoool, una herramienta que brinda cursos en línea para auditores.

Proyecto 3**Equipo de computación y accesorios (C\$4 013 446,00)**

Tal como se detalla en el Cuadro n.º 3, en el plan de renovación de equipo tecnológico de computación se determinó que para el próximo año se requiere de la sustitución de seis computadoras de escritorio. Al consultar el sistema GECCO (plataforma de Gestión de Compras y Abastecimiento) se observó que en el catálogo de compras hay computadoras portátiles de rendimiento medio que cumplen con los estándares de la Comisión Institucional de Equipamiento (CIEQ) a un menor precio que una computadora de escritorio. Además, estas computadoras portátiles podrían utilizarse en las visitas de las personas funcionarias de auditoría a las unidades académicas, administrativas y recintos, cuando se requiera.

La sustitución de 10 unidades de potencia ininterrumpida (UPS) obedece a la obsolescencia o imposibilidad de repararlas. Cabe destacar que muchas UPS se han enviado a reparar a la Escuela de Ingeniería Eléctrica.

Se requiere de un proyector de multimedia. La oficina tiene uno que se adquirió hace 9 años y no cumple con los requerimientos técnicos actuales que permitan la conexión inalámbrica de los diferentes dispositivos electrónicos, en especial cuando se imparten capacitaciones fuera de la oficina. Por último, se necesitan tres monitores LCD de 21,5 pulgadas para uso de auditores; los que se tienen se encuentran en mal estado.

III. Deliberación de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) se reunió el 14 de mayo de 2024 para analizar este caso. En esta reunión se contó con la participación del MBA Glenn Sittenfeld Johanning, contralor, y de la Lic. Mariela Pérez Ibarra, subcontralora, ambos de la OCU, quienes expusieron, por solicitud de la comisión, los aspectos más relevantes del Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria para el año 2025.

En general, la CAFP está de acuerdo en cuanto a la planificación de actividades y requerimientos solicitados y considera que el Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria para el 2025 cumple con todos los trámites administrativos. Por lo tanto, se estima pertinente someter este dictamen a la deliberación del Consejo Universitario.

PROPUESTA DE ACUERDO**CONSIDERANDO QUE:**

1. El *Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria* (OCU) establece en el artículo 9, inciso a), que es función de la persona contralora:
Presentar al Consejo Universitario el plan de trabajo anual y el proyecto de presupuesto que consigna los recursos requeridos para llevarlo a cabo.
2. La OCU envió al Consejo Universitario la propuesta de Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto para el 2025 (OCU-308-2024, del 26 de abril de 2024).
3. La OCU proyectó para el 2025 un presupuesto total de **C\$22 659 376,00**, de los cuales **C\$18 645 930,00** corresponden al proyecto n.º 1, y los restantes **C\$4 013 446,00** al proyecto n.º 3¹⁶.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDÍA indica que, en términos generales, la propuesta de la OCU para el año 2025 es de un 9,7 %, menor que la del año pasado, debido a las disminuciones mencionadas anteriormente a pesar de que la mayoría de las partidas aumentan un 1 % respecto al año anterior. Agrega que la comisión estuvo de acuerdo en cuanto a la planificación de las actividades y requerimientos solicitados por esta oficina, y se determina que se cumple con todos los trámites administrativos, de forma que la propuesta de acuerdo se lee de la siguiente manera:

16 Equipo de computación y accesorios.

ACUERDA

Aprobar el Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria para el año 2025, por un monto de **€22 659 376,00** (veintidós millones seiscientos cincuenta y nueve mil trescientos setenta y seis colones sin céntimos), distribuidos de la siguiente manera:

Proyecto N.º 1	18 645 930,00
Proyecto N.º 3	4 013 446,00
TOTAL	€22 659 376,00

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Dr. Eduardo Calderón Obaldía y a los miembros de la comisión, por el análisis realizado en relación con este caso que se vincula con el plan de trabajo y proyecto de presupuesto de la OCU. Seguidamente, somete a discusión el dictamen. Le cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al director. Hace referencia a un comentario que hizo en el pasado en relación a la OCU y es que este no es el presupuesto total de la OCU, sino un presupuesto parcial, pues se podría pensar que el costo operativo, desde el punto de vista presupuestario de la OCU es de €22 000 000, lo cual no es así, ya que corresponde a dos programas que ellos incluyen, pero el costo total involucra la remuneración de personal que aporta la Universidad, por lo que cuando se indica que la Universidad es una, él considera que ese monto siempre se tiene que incluir, al menos como referencia, porque es importante dimensionar cuál es el costo operativo de toda la oficina.

Reitera que desea hacer un llamado de atención, porque alguien pensaría que es un presupuesto muy bajo y que la Universidad no dedica suficientes recursos a una oficina que es muy importante, fiscalizadora de la Institución, y no es posible que pueda operar con ese dato de €22 000 000 al año que, como indica, es parte de ese presupuesto, pero el presupuesto total que la UCR le asigna a la OCU es mucho mayor.

Expresa que quiere hacer la advertencia para que se tenga presente que no es que se le están disminuyendo recursos a una oficina tan importante, no es así, la oficina tiene un presupuesto valioso que ayuda a realizar todas las labores sustantivas de esta Universidad: supervisar, fiscalizar, de tal manera que en ese sentido, opina que es una necesidad fortalecerla y asignarle los recursos para que realice esa labor, no solamente esa oficina sino también otras.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Dr. Carlos Palma Rodríguez por la mención, muy oportuna. Al no existir más solicitudes en el uso de la palabra, somete la aprobación del acuerdo tal y como lo leyó el Dr. Eduardo Calderón Obaldía.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El *Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU)* establece en el artículo 9, inciso a), que es función de la persona contralora:

Presentar al Consejo Universitario el plan de trabajo anual y el proyecto de presupuesto que consigna los recursos requeridos para llevarlo a cabo.

2. La OCU envió al Consejo Universitario la propuesta de Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto para el 2025 (OCU-308-2024, del 26 de abril de 2024).
3. La OCU proyectó para el 2025 un presupuesto total de ¢22 659 376,00, de los cuales ¢18 645 930,00 corresponden al proyecto n.º 1, y los restantes ¢4 013 446,00 al proyecto n.º 3¹⁷.

ACUERDA

Aprobar el Plan de Trabajo y Proyecto de Presupuesto de la Oficina de Contraloría Universitaria para el año 2025, por un monto de ¢22 659 376,00 (veintidós millones seiscientos cincuenta y nueve mil trescientos setenta y seis colones sin céntimos), distribuidos de la siguiente manera:

Proyecto N.º 1	18 645 930,00
Proyecto N.º 3	4 013 446,00
TOTAL	¢22 659 376,00

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 9

La Comisión Especial presenta el Dictamen CE-5-2024 sobre el análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al director. Expresa que le complace mucho presentar el informe el día de hoy (le hubiera gustado que estuviera antes), ya que está presente la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, quien inició en el periodo en que ella estaba en la dirección del CU, con lo que se puede dimensionar cuántos años hacia atrás esta iniciativa dio inicio.

Agrega que, tal como lo va a mencionar posteriormente, producto de un trabajo muy fuerte que desarrolló el movimiento estudiantil, en ese momento, en la persona de la Br. Valeria Rodríguez Quesada, quien trabajó sobre la preocupación del recorrido de las citas bibliográficas y la producción de las mujeres en la academia, y posteriormente el CU decide crear esta comisión para analizar el quehacer de las mujeres en su desarrollo académico en la Institución.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

1. ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario, en sesión n.º 6474, artículo 6, celebrada el 16 de marzo de 2021, acuerda:

1. Integrar una comisión especial que analice las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brinde recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover

¹⁷ Equipo de computación y accesorios.

reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. Esta comisión estará integrada de la siguiente manera:

- a) Una persona representante por cada área académica, designada por los Consejos de Área. Una persona representante de las Sedes Regionales, designada por el Consejo de Sedes Regionales.
- b) Cuatro personas miembros del Consejo Universitario: Prof. Cat. Madeline Howard Mora, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, MTE Stephanie Fallas Navarro y Br. Valeria Rodríguez Quesada, quien la coordinará.

2. Dar la mayor divulgación a esta iniciativa.

2. La Dirección del Consejo Universitario, conforme el acuerdo tomado en la sesión n.º 6474, traslada el análisis del caso denominado: *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia*, una vez conformada la comisión especial, con el expediente pase CE-20-2021.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO hace la observación de que el objetivo en ese momento es emitir esas recomendaciones y las acciones afirmativas que consideran importantes. La iniciativa surge a partir de la Propuesta de Miembro CU-8-2021 presentada por la representante estudiantil en ese momento, Br. Valeria Rodríguez Quesada.

3. En Consejo Universitario, en sesión n.º 6484¹⁸, artículo 3, inciso q), se acuerda aprobar la participación de la Br. Rodríguez, a partir de la solicitud planteada mediante oficio CU-558-2021 del 19 de abril de 2021, por la Br. Valeria Rodríguez Quesada, para participar en condición de miembro de la comunidad universitaria, a partir del día 1.º de mayo, debido a que finaliza su representación ante el Órgano Colegiado como representante estudiantil.
4. El Consejo Universitario en sesión n.º 6484, artículo 3, inciso r), discute la participación en la comisión especial de la representación de las personas interinas, a la luz del oficio CPIUCR-004-2021, por lo que se acordó *considerar a la Licda. Elena Andraus Alfaro, docente interina de la Escuela de Estadística, en la comisión especial que analizará las inequidades que afrontan las mujeres en la academia*.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que esta comisión duró un tiempo en iniciar, precisamente, porque se le solicitó a cada una de las áreas de la Institución que designara a una persona que las representara. Finalmente, fue integrada por las personas detalladas a continuación:

5. Se reciben respuestas de los Consejos de Áreas donde se designa a la persona representante ante la comisión especial:
 - Área de Ingeniería, a la Ing. Mercedes Chacón Vásquez, Ph.D., docente de la Escuela de Ingeniería Eléctrica (oficio FI-167-2021).
 - Área de la Salud, a la Dra. Vivian Vilchez Barboza, docente de la Escuela de Enfermería (oficio CAS-9-2021).
 - Área de Artes y Letras, a la M. Sc. Nazira Álvarez Espinoza, docente de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura (oficio FA-62-2021).
 - Área de Ciencias Básicas, a la Dra. Henriette Raventós Vorst, docente de la Escuela de Biología (oficio FC-94-2021).
 - Área de Ciencias Agroalimentarias, al Dr. Pablo Bolaños Villegas, profesor-investigador de la Escuela de Agronomía (oficio FCA-174-2021).
 - Sedes Regionales, a la Mag. María José Quesada Chaves, docente de la Sede del Pacífico (oficio CASR-23-2021).

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agrega que también participaron la Dra. Claudia Palma Campos, del Área de Ciencias Sociales y la M. Sc. Mariechen Wüst Picado, del Comité de Personas Interinas.

18 Celebrada el 27 de abril de 2021.

6. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6536, artículo 2, inciso r), del martes 2 de noviembre de 2021, en respuesta al oficio CE-30-2021 que solicita nombrar a la coordinadora de la comisión especial, debido a que la coordinación la ocupaba la Br. Valeria Rodríguez Quesada, ex-representante estudiantil ante el Consejo Universitario, acuerda nombrar a la M. Sc. Carmela Velázquez Carrillo como coordinadora de la Comisión Especial que analiza el caso *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.*
7. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6561, artículo 3, inciso ñ), del martes 27 de enero de 2022, atiende el oficio CE-1-2022, en el que se acuerda nombrar a la Dra. Patricia Fumero Vargas como integrante de la comisión especial en sustitución de la Prof.Cat. Madeline Howard, ex miembro del Consejo Universitario.
8. El Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica, mediante oficio CPIUCR-003-2022 del 9 de abril de 2022, solicita sustituir a la Licda. Elena Andraus Alfaro, docente interina de la Escuela de Estadística por la docente Mag. Mariechen Wüst Picado ante la comisión especial.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO menciona que, de parte del CU, participó la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, la MTE. Stephanie Fallas Navarro y su persona, y como apoyo, persona externa la Br. Valeria Rodríguez Quesada. Además, se contó con el apoyo de la asesora de la Unidad de Estudios del Centro de Información y Servicios Técnicos, la Licda. Rose Mary Fonseca González.

2. ORIGEN DEL ESTUDIO

El estudio del tema se originó en el acuerdo de la sesión n.º 6474, artículo 6, del Consejo Universitario¹⁹, al discutir la Propuesta de Miembros CU-8-2021 presentada por la representante estudiantil, Br. Valeria Rodríguez Quesada, en la que fundamenta que a partir de su participación²⁰ en el proyecto durante el 2020: *Mujeres en la Bibliografía*, en el que se aproximan a conocer las realidades de las distintas unidades académicas, encuentran *el poco reconocimiento que se les otorga a las docentes por medio de la bibliografía de los cursos*, razón que la lleva a plantear en la propuesta la necesidad de identificar las principales dificultades que impiden que las mujeres se desarrollen y crezcan en el área profesional, debido a las situaciones particulares que se manifiestan en las distintas áreas del saber en la Institución.

En este sentido, en dicha sesión se discutió y se acordó lo siguiente:

1. *Integrar una comisión especial que analice las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brinde recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. Esta comisión estará integrada de la siguiente manera:*
 - a) *Una persona representante por cada área académica, designada por los Consejos de Área. Una persona representante de las Sedes Regionales, designada por el Consejo de Sedes Regionales.*
 - b) *Cuatro personas miembros del Consejo Universitario: Prof. Cat. Madeline Howard Mora, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, MTE Stephanie Fallas Navarro y Br. Valeria Rodríguez Quesada, quien la coordinará.*
2. *Dar la mayor divulgación a esta iniciativa.*

Por consiguiente, se apertura el estudio del tema mediante el expediente pase CU-20-2021 del 18 de marzo de 2021.

3. TRATAMIENTO DEL TEMA EN COMISIÓN

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO comenta que la comisión realizó una serie de entrevistas con algunas personas.

El estudio de las disparidades que afrontan las mujeres es una cuestión crítica de modo que para tener una comprensión de las dinámicas de equidad y diversidad en el ámbito académico, la comisión inicialmente contó con la participación de la Profesora Valeria Morales²¹, coordinadora de la comisión de Género (enero 2022), quien compartió las acciones,

¹⁹ Celebrada el 16 de marzo de 2021.

²⁰ Conjuntamente con la representante estudiantil: Ariana Quesada García.

²¹ Sustituida por la Prof. Daniela Miranda, actual coordinadora de la Unidad de Género, quien participó en varias sesiones de la comisión.

procesos y los avances que se estaban desarrollando desde la Comisión de Género de la Rectoría, entre ellos, el levantamiento de información solicitada a las unidades académicas respecto a las iniciativas que están trabajando en la Institución en temas de género. En la información de esta comisión se demuestra que la Vicerrectoría de Acción Social es la que cuenta con más proyectos que se refieren a la temática y se menciona que desde el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) se desarrollaban acciones para completar indicadores de género en la Universidad.

En este sentido, la presentación fue altamente informativa y contribuyó en la definición de la estrategia de trabajo, que comprendió los siguientes procesos:

1. Invitaciones a participar de la comisión a las personas funcionarias relacionadas con el tema, de esta manera, se recibió en diversas sesiones a las siguientes personas: a la Dra. Diana Senior Angulo, jefa de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), con la exposición *Reformar retos estructurales de la Universidad y no sólo reformar un Reglamento*; a la Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, directora del CIEM, con la exposición de *Sexismo en la academia y su efecto en los salarios y sistemas de prestigio universitarios*; al M. Sc. Roberto Fragomeno, presidente de la Comisión de Régimen Académico con la exposición del *Informe anual Comisión de Régimen Académico para el periodo contemplado entre el 16 de noviembre de 2020 y el 15 de noviembre de 2021*; y a la Dra. Eugenia Gallardo y al Dr. Mauricio Molina, con la exposición *Diferencias de la estructura salarial por género de la Universidad de Costa Rica*.

LAM. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO comenta que deseaban conocer los estudios que está trabajando el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), y los detalles con los docentes de la Escuela de Estadística que acaban de completar el estudio que hicieron sobre el sistema salarial en la Institución

2. Recolección de información cuantitativa mediante consultas a las instancias institucionales para conocer el comportamiento de las mujeres en la Institución y tener un diagnóstico, a saber: la Oficina de Recursos Humanos, la Comisión de Régimen Académico, la Unidad de Cargas Académicas-Vicerrectoría de Docencia, la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría de Acción Social.
3. Revisión de los siguientes documentos:
 - a) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), específicamente, el Objetivo 5 y su meta 5.5.
 - b) Respecto de la legislación nacional: el Plan Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI) y la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG), que plantean rutas para tratar el tema.
 - c) La matriz de compromisos de la Universidad de Costa Rica (UCR) con las políticas nacionales con el objeto de registrar cuáles cambios se han implementado en la Universidad y cuáles acciones pueden ser viables.
 - d) El segundo y tercer *balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*, informes elaborados por Ana Carcedo, los cuales incorporan información cualitativa y cuantitativa que orientan diversas acciones.
 - e) La matriz con el inventario de iniciativas que se desarrollan en la UCR relacionadas con el tema.
 - f) El informe acerca de la brecha salarial en la UCR: *Diferenciales salariales de género y sus determinantes para el personal académico en propiedad en la Universidad de Costa Rica*, de Laura C. Blanco.
4. Conocer y retroalimentar el cartel preliminar de licitación para la contratación del *IV Informe de Género desde la UCR*, a manera de validación.
5. Trabajo en subgrupos conformado por las integrantes de la comisión especial con el fin de realizar la revisión documental que se les asigna y que sea expuesta a la comisión.
6. Realización de un taller con la participación de las personas integrantes de la comisión, con el propósito de identificar y evaluar las diversas dimensiones que afectan a las mujeres en la academia, esto en los diferentes

espacios académicos, la progresión en la carrera, el acceso a recursos y oportunidades, mediante la construcción de un diagrama que visualizará las causas y efectos.

7. A partir de los efectos-causas definidos en el taller, depurar las variables que contribuyen a la elaboración de hipótesis, y a la definición de factores explicativos para formular recomendaciones y acciones afirmativas.
8. Reunión con la dirección del Centro Centroamericana de Población (CCP), para analizar la posibilidad de realizar una encuesta a la comunidad universitaria o grupos focales para tratar de responder a cómo es el proceso de ascenso en régimen académico y qué dificultades se les presentan para delimitar las causas y explicar las diferencias, además, de los temas de la permanencia en el régimen y sobre las labores de cuidado que las docentes dedican.
9. Reunión con el Lic. Leonardo Obando Víquez, asesor legal del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), sobre el tema de Economía de los cuidados y estrategias de alcance nacional del IMAS orientadas a apoyar a las mujeres y sus familias.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO detalla que la reunión con el Lic. Leonardo Obando Víquez fue tremendamente interesante, por el trabajo que están haciendo sobre el tema del cuidado, que especialmente recae sobre la población femenina.

10. Reunión con la Dra. Patricia Debeljuh, directora del Centro Conciliación Familia y Empresa (Argentina), sobre el tema de la responsabilidad familiar corporativa y guías de buenas prácticas para la conciliación familia, trabajo y sociedad producto de las investigaciones realizadas en el Centro.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO comenta que las dos últimas conferencias se desarrollaron por gestiones de la MTE Stephanie Fallas Navarro con las iniciativas de la Asamblea Legislativa y el grupo que tiene sobre temas de género.

11. En el marco de la conmemoración al Día Internacional de la Mujer del 8 de marzo se realizó una consulta abierta mediante plataformas digitales, la cual estuvo disponible del 26 de febrero al 2 de marzo de 2023. Dicha consulta tuvo como objetivo recolectar insumos para visualizar y analizar las necesidades de la comunidad universitaria en la consecución de construir espacios de equidad de género. La pregunta del sondeo fue *Carrera profesional para las mujeres universitarias: ¿cómo las apoyamos?*, en el entendido de que carrera profesional se refiere al desarrollo de la mujer en el ámbito profesional, ya sea en su lugar de trabajo o de estudio.

En este sondeo de opinión participaron 129 personas que aportaron ideas de acciones para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres universitarias en la academia, los resultados se presentan en el anexo 2.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO recalca que este sondeo fue tremendamente interesante, participaron 120 personas y los resultados en extenso se incluyen en el informe, ahí están totalmente sistematizados.

12. Sesiones de trabajo de la Comisión para determinar las acciones afirmativas a proponer para la institución.
13. Elaboración y revisión del documento final.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que se contó en los temas de información con sesiones de trabajo, de discusión, muy enriquecedoras entre las personas miembros de la comisión, las representaciones de sus áreas, y la revisión de literatura e informes; se tiene una bibliografía muy extensa que se consultó; reitera que además se analizaron aspectos legales de políticas nacionales con los reportes que tiene que hacer la Universidad.

Estos puntos se fueron retomando y profundizando en el análisis a lo largo de la planificación y el desarrollo llevado a cabo en las doce reuniones de trabajo (5 virtuales y 7 presenciales). Entonces, se contextualiza la temática en el ámbito nacional e institucional, y se identifican los siguientes elementos:

- Las políticas nacionales proponen mover las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres; desde estas se derivan compromisos para la Universidad al haber suscrito el PLANNOVI²², es pertinente mencionar que

22 Plan de acción 2023-2026.

la Universidad pertenece a distintas comisiones: Comisión Técnica Interinstitucional CTI PIEG, Comisión Nacional de Seguimiento PLANOVI y Comisión de Alto Nivel (CAN) PICTTI²³ y la Comisión Técnica Interinstitucional (CIT) PICTTI. También, la Universidad se encuentra como representante ante la Subcomisión de Comunicación Social de PLANOVI.

- Ante estas, se participa como institución representante con derecho a voz y se realiza un reporte anual a las tres políticas públicas. En el caso de PIEG y PLANOVI, estos reportes suelen hacerse en el mes de febrero y marzo a través del sistema Quickscore, donde se recopilan todas las acciones en materia de género que realiza la Universidad y corresponden a los indicadores asignados en los planes de acción de cada política. En el caso de la PICTTI, el MICITT no ha realizado la solicitud del año anterior, el último reporte fue realizado el año anterior, con datos 2022.
- Para el año 2023, se construyeron en conjunto con el INAMU y el MICITT, los planes de acción 2023-2026 de cada una de las políticas.
- Las políticas del INAMU y del MICITT contienen ejes de acciones que están asignadas a la Universidad; las cuales se firmaron en su momento y, por tanto, comprometen a la Universidad; por ejemplo, al MICITT se le deben remitir informes anuales sobre los avances institucionales.
- A escala institucional, se carece de estrategias para tratar el tema de género y la legislación e iniciativas se encuentran dispersas; por ésta razón, desde los ejes de las políticas se podrían alinear, articular y coordinar acciones por parte de las diferentes instancias de la Universidad.
- La Rectoría cuenta con una Comisión de Género, que a enero de 2022 se ha avocado a realizar un inventario sobre las iniciativas que existen en la Universidad. Asimismo, realizó dos actividades en la UCR: un coloquio en marzo 2022 y un conversatorio sobre la brecha de género en la academia y el sexismo en junio 2022.
- La importancia de coordinar acciones entre la comisión especial y el equipo asesor de la Rectoría.
- En mayo de 2023, se organiza en forma conjunta entre la comisión especial, la Unidad técnica de igualdad y equidad de género de la Asamblea Legislativa, el Grupo parlamentario de mujeres diputadas, la Cooperación Española y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) la Conferencia titulada: *La violencia hacia las mujeres en la política: un problema estructural*, impartida por la experta española Dra. Pilar López Díez, con el propósito de analizar los principales elementos por los cuales las estructuras organizativas, normativas y sociales, entre otras, propician la violencia política hacia las mujeres y, por tanto, son una barrera que les impide el ejercicio pleno de sus derechos políticos en los espacios donde participen.
- Asimismo, después de la conferencia se realizó el conversatorio con la participación de la expositora; M. Sc. Fanny Ramírez Esquivel, consultora internacional en comunicación política, social y organizacional; la Licda. Haydée Hernández Pérez, especialista en igualdad y equidad de género; y la Dra. Yanet Martínez Toledo, profesora de la UCR, como moderadora.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO informa que se levantó la información institucional a través de consultas a las oficinas administrativas de la Universidad.

4. ANÁLISIS DEL CASO

El presente análisis se propone examinar y visualizar a partir de la revisión bibliográfica, de las audiencias recibidas en la Comisión y de los datos estadísticos recopilados producto de las solicitudes de información a las vicerrectorías y oficinas administrativas, las múltiples formas de las desigualdades que encaran las mujeres en el entorno académico en la Institución y promover cambios.

4.1. Factores explicativos

De las discusiones en el seno de la comisión especial y con el propósito de aproximarnos a las causas de la desigualdad que enfrentan las mujeres en la academia, particularmente en la Universidad de Costa Rica, se establecieron los

²³ Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación (PICTTI).

siguientes factores: brecha en Régimen Académico, condición laboral y salarial, estudios en el exterior, salud integral y hostigamiento sexual, los cuales se detallarán a continuación.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que, para entrar directamente a los resultados, se dividió el informe en cuatro temas. El primero es “Brecha en Régimen Académico”.

A. Brecha en Régimen Académico

Se presentan cifras o elementos que contribuyen a explicar las disparidades de género en la Institución, relacionadas con este factor:

1. Los datos a junio de 2022 de la Oficina de Recursos Humanos muestran que del total del personal docente contratado en la Institución; 3204 (55 %) son hombres y 2598 (45 %) son mujeres. Así, la población contratada bajo Régimen Académico, en relación al total del personal docente, es de 1972, donde el 40 % (802) corresponde a mujeres, en contraposición con un 60 % (1170) de hombres.

En el cuadro 1 se observan los nombramientos de hombres y de mujeres en Régimen Académico, 1170 son hombres (36 % del total de hombres nombrados en la institución) y 802 son mujeres (31 %), lo cual evidencia una importante menor cantidad de mujeres que han sido asimiladas bajo el Régimen Académico que de hombres y, consecuentemente, una mayor proporción de las mujeres cuentan con un nombramiento interino (66%) que de hombres (60 %) en la institución. Asimismo, hay una proporción menor de mujeres (72) que de hombres (116) con nombramiento en la categoría de persona invitada, condición muchas veces considerada como una etapa previa para ingresar al sistema de Régimen Académico.

Cuadro 1. Número de nombramiento por clase docente por sexo. Al 30 de junio 2022.

Tipo de categoría	Hombres		Mujeres	
	Abs	%	Abs	%
régimen académico ^{2/}	1170	36	802	31
interinato	1915	60	1724	66
invitado	116	4	72	3
visitante	3	0	0	0
Total	3204	100	2598	100

^{1/} Según artículo 176 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica

^{2/} catedrático, adjunto, asociado, instructor

Fuente: Datos de Oficina de Recursos Humanos, al 30 de junio de 2022

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO dice que aprovecha para informar a las personas que se encuentran siguiendo la transmisión en los medios digitales que la presentación se encuentra adjunta en el Facebook y en la transmisión por YouTube, para que la puedan observar directamente.

Detalla que en el cuadro anterior se presentan los números de nombramientos por clase docente en la Institución en Régimen Académico, en el cual se muestra una diferencia importante entre la cantidad de hombres y mujeres que están en dicho régimen. Agrega que en el transitar de estas poblaciones desde el interinato al ingreso a Régimen Académico, se observa cómo esta población de hombres y mujeres pasa de una relación 53 % - 47 % a 60 % - 40 %, situación que denota que hay, ya sea, alguna dificultad para las mujeres de ingresar al Régimen Académico, o alguna diferencia o discriminación en los concursos de antecedentes que hace que las unidades académicas, de alguna manera, privilegien el ingreso de hombres en la asimilaciones de Régimen Académico.

Según el informe final del *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*²⁴ (2012; p. 13), para el 2011 la población docente en Régimen Académico era de 1677, la proporción de docentes era de 38 % (633) mujeres vs. 62 % (1044) hombres.

24 Carcedo, A.y Amador, D. (2012). Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica.

2. Para el I ciclo 2022, con datos del Sistema de Colaboración Académica Docente (SICAD)²⁵, en la categoría de catedrático se reporta que un 66 % son hombres (341) y un 34 % mujeres (176). En la categoría de instructor, las mujeres representan el 45 % (382) en comparación con el 55 % (457) de hombres, tal como se observa en el cuadro 2.

Los datos en el Informe de labores de la Comisión de Régimen Académico (CRA) del 2021 indican que, en términos de la distribución por género, en todas las categorías del Régimen Académico (RA), la cantidad de profesores continúa superando a la cantidad de profesoras y, en algunos casos, como en la categoría de catedrático, duplicándolas. Del total de 1965 personas docentes propietarias reportadas, 1152 (59 %) corresponden a hombres y 813 (41 %) corresponden a mujeres; del total de catedráticos (482), 33 % son mujeres y 67% hombres, del total de asociados (454) 43 % son mujeres y 57 % son hombres, que aun haciendo la corrección por población total de hombres y mujeres en RA se observa una mayor proporción de hombres catedráticos que de mujeres catedráticas o adjuntas, desigualdad que no es evidente en las categorías de instructor y adjunto. La distinción por género en los extremos de las categorías es la siguiente: el 20 % (161) del total de las mujeres en propiedad son catedráticas y el 28 % (321) de los hombres son catedráticos, mientras que un 46 % de las mujeres son instructoras y un 40 % de los hombres son instructores (Informe Anual CRA, 2021, p. 21).

3. En el cuadro 2 se muestra el comportamiento por área de la distribución por sexo y por categoría académica, según datos al 1.º de noviembre de 2023²⁶. Se puede observar en este cuadro que el área más grande en cantidad de personal docente es el Área de Salud (596), seguida de Ciencias Sociales (441) y luego las Sedes Regionales (279).

Del cuadro 2 se observan diferencias entre áreas en cuanto a la cantidad de la proporción de profesores sobre profesoras, en particular sobresalen las áreas de Ciencias Básicas (130 y 47) el área de Ingeniería (129 y 46), hombres y mujeres, respectivamente), donde es más evidente que las diferencias por sexo se acentúan durante el crecimiento en RA. Sin embargo, en todas las áreas se puede evidenciar como la proporción de profesores en propiedad es mayor al de las mujeres y que el paso en las categorías es mayor por parte de los hombres que de las mujeres.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que en el siguiente cuadro, se puede observar la distribución por áreas en régimen académico y el dato que le parece es más relevante es el transitar a través de la carrera académica en la Institución. Pueden observar en términos generales, de izquierda a derecha, que esa población de 54 % varones, 46% mujeres, a lo largo del tiempo se va estrechando hasta llegar a la categoría de catedrático, en la que hay un 66 % de varones catedráticos y 34 % de mujeres catedráticas; esta situación no se nota tan significativamente en los primeros eslabones del proceso, pero sí es muy evidente al llegar a las últimas categorías: asociado y catedrático, estas dostienen una población masculina mayor, lo que denota la existencia de alguna dificultad para que las mujeres logren avanzar en su carrera académica a lo largo de esta gestión.

Agrega que lo anterior es más evidente en algunas áreas que en otras, como se observa en el cuadro 2; por ejemplo, en el Área de Ciencias Básicas la diferencia es muy significativa, de igual manera en el Área de Ingeniería, que ya son áreas que han sido reconocidas; sin embargo, un área como Ciencias Sociales en donde se imaginaría que la situación no es tan evidente, sigue siendo tremendamente evidente que el transitar a través de la carrera académica es diferente entre ambos y se privilegia, de alguna manera, al grupo masculino.

25 Oficio CEA-1531-2022 del 23 de agosto de 2022.

26 Proporcionados por M.Ev. Walter Esquivel Gutiérrez, coordinador de URA-CEA.

Cuadro 2. Personal docente en Régimen Académico por área, categoría y sexo, activo al 1 de noviembre de 2023.

Categoría / Sexo	Catedrático(a)		Asociado(a)		Adjunto(a)		Instructor(a)		Total		Total General
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Área Académica UCR											
Área de Artes y Letras	41	18	19	27	10	5	19	23	89	73	162
Área de Ciencias Agroalimentarias	27	10	19	23	5	6	7	8	58	47	105
Área de Ciencias Básicas	67	17	43	18	9	5	11	7	130	47	177
Área de Ciencias Sociales	84	52	58	51	29	36	64	67	235	206	441
Estudios Generales	16	14	19	13	3	4	5	3	43	34	77
Área de Ingeniería	41	9	30	11	10	6	48	20	129	46	175
Área de Salud	38	40	35	37	22	25	222	177	317	279	596
Sedes Regionales	27	16	34	17	12	15	81	77	154	125	279
Total por Área y Sexo	341	176	257	197	100	102	457	382	1155	857	2012
Total por Categoría	517		454		202		839				

Fuente: Sistema de Colaboración Académico Docente (SICAD) recuperado el 01/11/2023

4. La Comisión de Régimen Académico (CRA), en el informe anual presentado para el año 2021 ante el Consejo Universitario²⁷ reportó que la producción académica enviada para evaluación de la comisión en los últimos 3 años se compuso de un total de 6304 materiales de diverso tipo, de los cuales un 36 % provino de solicitudes de calificación presentadas por profesoras y el restante 64 % por profesores.

La situación anterior es similar, como lo hace notar el informe de la CRA, del año 2022²⁸, al apreciarse la distribución de la demanda de evaluación de publicaciones y obras por género y área académica, donde persiste una mayor entrega de documentos de profesores que de profesoras en las diferentes áreas de la Universidad, relación que se observa también en el periodo comprendido entre el 2019 y el 2022. Esta información se muestra en el cuadro 3.

En este cuadro se aprecia que las dos áreas académicas que, para cada año, presentaron la mayor cantidad de producción a evaluación, fueron las áreas de Ciencias Sociales y la de Salud. El tercer puesto por volumen lo presentaron las Sedes Regionales (años 2019 y 2022), Ciencias Básicas (año 2020) y Área de Artes y Letras (año 2021). Se resalta que las áreas varían en cuanto a la participación de hombres y de mujeres que presentan productos a evaluación, pero se observa una tendencia que respeta siempre una mayor presentación de los hombres que de las mujeres, como se mencionó anteriormente.

Cuadro 3. Comparativo Interanual de la demanda de evaluación de producción académica por género y área académica. Periodo 2019 -2022.

ÁREA	2019			2020			2021			2022		
	Género		Total	Género		Total	Género		Total	Género		Total
	F	M		F	M		F	M		F	M	
Artes y Letras	91	206	297	28	69	97	183	123	306	86	101	187
Ciencias Agroalimentarias	61	74	135	41	41	82	59	72	131	54	82	136
Ciencias Básicas	74	223	297	16	246	262	74	223	297	27	224	251
Ciencias Sociales	204	335	539	171	292	463	217	323	540	286	433	719
Salud	209	195	404	114	147	261	197	180	377	293	313	606
Ingeniería	49	206	255	49	111	160	28	218	246	45	205	250
Estudios Generales	60	108	168	9	27	36	53	63	116	62	85	147
Sedes Regionales	82	241	323	55	96	151	70	154	224	118	220	338
Otros ⁵	30	30	60	9	20	29	36	14	50	67	58	125
Total general	860	1618	2478	492	1049	1541	917	1370	2287	1038	1721	2759

Fuente: Actas, Comisión de Régimen Académico y Sistema de Colaboración Académico Docente

27 Presentado en la sesión n.º 6563, artículo 10, del 3 de febrero de 2022, de conformidad con el artículo 56 del Reglamento de Régimen Académico y servicio docente.

28 Presentado en la sesión n.º 6673, artículo 5, del 14 de febrero de 2023.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO informa que en el caso de la producción académica que corresponde a los elementos que permiten a la población avanzar a lo largo de este recorrido, se puede observar cómo la que se envía a evaluación de Régimen Académico empieza a mostrar esta diferencia; las mujeres presentan el 36 % de los productos que son evaluados por dicho régimen, y los varones el 64%. En las diferentes áreas de la Universidad se nota esa situación, pero es especialmente evidente en las áreas en que está más separada, por ejemplo, ingeniería, o en el mismo total de Régimen Académico un 60 % - 40 % sigue siendo más la cantidad de productos que presentan los varones que las mujeres.

- El sistema de evaluación para ascenso en RA considera un mayor peso a aquellos trabajos de investigación, y un menor puntaje a los trabajos relacionados con la docencia y la acción social. Asimismo, en el *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica* (2012) se incluyen estadísticas en cuanto a la participación de las mujeres en los proyectos de investigación, de acción social y en comisiones de las unidades académicas (UA). Del total de 111 unidades académicas de investigación (UAI), 45 (40 %) cuentan con una mayor proporción de hombres adscritos a las UAI que de mujeres. Solamente 37 UAI (33 %) cuentan con mayor proporción de mujeres adscritas a estas UA. En ese informe se reporta un total de 597 investigadoras mujeres y 660 hombres investigadores inscritos en la Institución. Asimismo, se evidencia la necesidad de profundizar en la participación de estas mujeres en los proyectos de investigación, ya que conviene conocer los roles que unas y otros desempeñan en el desarrollo de estas investigaciones y las áreas en que se realizan.

Para el año 2022, el comportamiento fue similar al del 2011: una menor participación de las mujeres en proyectos de investigación; de 1441 proyectos inscritos, el 44 % (631) corresponde a mujeres y el 56 % (810) a hombres, según los datos proporcionados por la Vicerrectoría de Investigación²⁹. Esta diferencia no permite observar tendencias en cuanto a la participación de mujeres en los proyectos debido a que la población docente en la institución tiene esta misma proporción 55 % hombres (3204) y 45 % mujeres (2598), lo importante es analizar los roles y la conformación de los equipos de investigación en la institución. La tendencia se mantiene en la institución a lo largo del periodo 2019 a 2022 tal como se observa en el cuadro 4.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO señala que para el año 2022 este comportamiento fue similar al del 2011, una menor participación de la mujeres en proyectos de investigación; en el caso de proyectos de investigación no se permiten observar las tendencias, porque la población continúa cercana al 60 % - 40 % (44 % mujeres, 56 % hombres), pero el tema es que como los proyectos de investigación se manejan como grupos de investigación, lo importante es analizar los roles y la conformación de los equipos de investigación, los tiempos para escritura, o los tiempos asignados para llevar a cabo la investigación, pues ahí es donde se empiezan a notar esas diferencias que a nivel de la comisión no se logran profundizar, porque la estadística es bastante compleja de elaborar; sin embargo, esta relación de 60 % - 40 % sigue estando presente en los proyectos de investigación.

Cuadro 4. Número de personas investigadoras activas según sexo. Periodo 2019 -2022.

Género	AÑOS							
	2019		2020		2021		2022	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Femenino	845	45	842	44	898	46	931	47
Masculino	1024	55	1052	56	1045	54	1065	53
Total	1869	100	1894	100	1943	100	1996	100

Fuente: Datos de la Vicerrectoría de Investigación (<https://vinv.ucr.ac.cr/es/estadisticas-de-las-personas-investigadoras-de-la-universidad-de-costa-rica>)
Recuperado al 10 de noviembre de 2023

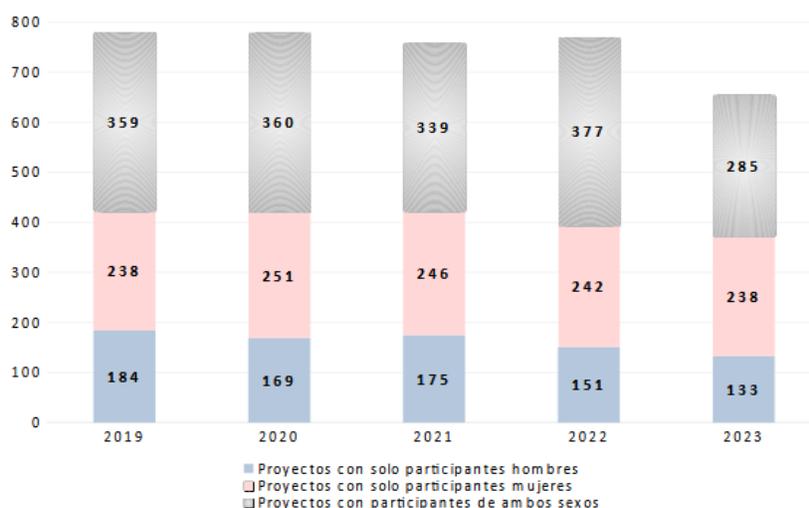
- Hay una tendencia en la Institución a que la participación de las mujeres en actividades “domésticas en la academia” (se entiende como participación en comisiones, en coordinaciones, gestión de actividades académicas, redacción de informes, gestión de actividades de acción social, organización de ferias,

exposiciones y otras actividades similares, que comúnmente se caracterizan por organización y logro de resultados colectivos) de las UA es mayor que la de los hombres. Esta sobrecarga se ha estudiado y obedece a que la asignación de cargas para investigación o los descargos para trabajo de investigación suelen privilegiar a los hombres sobre las mujeres en las UA. Este comportamiento ya se ha estudiado en otros medios académicos como lo reporta la publicación de la Universidad de Rutgers del 2013³⁰, donde se mostró que los hombres dedicaban un 37 % de su tiempo a actividades de investigación, la actividad que más les brinda oportunidades de avanzar en sus carreras y de obtener reconocimientos y prestigio, pero solo un 20 % a actividades de servicio como comisiones y trabajo administrativo, como se ha mostrado en el cuadro 3, donde la demanda de evaluación de producción académica en la CRA es mayormente de profesores.

Esta misma situación se aborda en el estudio realizado por las profesoras Jarvinen y Mik-Meyer, publicado en enero del 2024, que demuestra que en un estudio realizado en 3 universidades danesas de ciencias sociales el 61 % de mujeres eran “de alto rendimiento” contra un 27 % de hombres en tareas de servicio (labores en comisiones o trabajo relacional), y se esperaba que las mujeres fueran “jugadoras en equipos organizacionales”, mientras que los hombres se les permitía “perseguir sus intereses profesionales individuales” achacando esta situación a las dificultades por parte de las mujeres a negarse a participar en estas tareas.

Para la Universidad de Costa Rica (UCR), los datos evidencian cómo los proyectos de Acción Social ³¹ son mayormente atendidos por mujeres, en contraposición con los proyectos de investigación, que son desarrollados mayormente por hombres.

Gráfico 1. Distribución de proyectos de Acción Social según participantes. Periodo 2019-2023.



Fuente: Vicerrectoría de Acción Social, a mayo 2023

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO comenta que, en el caso de proyectos de acción social, existe una mayor participación en las unidades académicas y una menor asignación de carga académica para acción social; lo importante de la gráfica anterior es que los proyectos en los que solo participan hombres son mucho menores a los proyectos en que solo participan mujeres (segundo grupo, en color rojo). Agrega que el segundo grupo puede significar el doble de la población masculina, es decir, en el año 2023 la cantidad de proyectos presentados con solo participantes hombres eran 133 y 238 con solo participantes mujeres, casi el doble del grupo. Los proyectos en que participan ambos sexos es una cantidad importante, pero siguen siendo casi la misma cantidad que en los que participan solo mujeres. En **resumen, la población femenina que participa en los proyectos de acción social es muy alta, les recuerda**

³⁰ Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower Rutgers University Press, 2013.

³¹ Oficio VAS-2302-2023, del 8 de mayo de 2022.

que uno de los elementos de discriminación más fuerte que se puede asociar a esto, es que el sistema de Régimen Académico no reconoce puntuación por el desarrollo de proyectos de acción social, lo que genera una situación que ya ha sido explicada y que contribuye a que las mujeres tengan un avance más lento en este proceso.

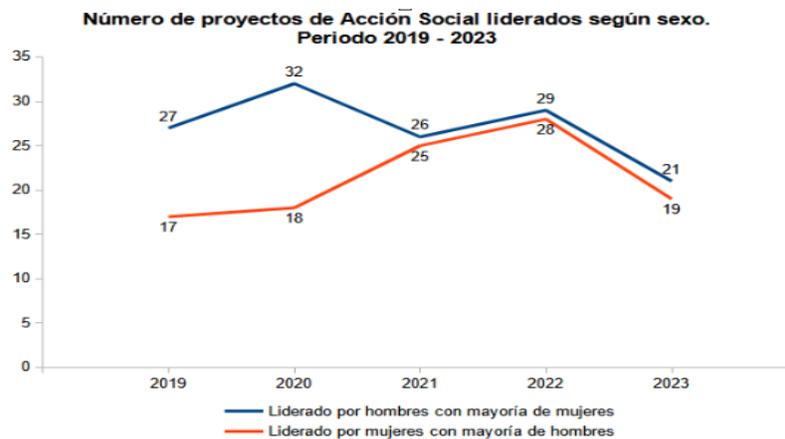
Agrega que una connotación importante es una mayor participación de las mujeres en “labores domésticas” (así se le conoce dentro de las unidades académicas a la participación en comisiones tales como comisiones de docencia, reformas curriculares, comisiones de reconocimiento, tribunales de trabajo final de graduación); esas cargas suelen ser ocupadas en mayor proporción por mujeres que por hombres.

Menciona que hay un juego de roles en las unidades académicas que ha sido estudiado mucho en la literatura, en el cual se les pide a las mujeres que utilicen el concepto de jugadoras en equipos organizacionales, es decir, que participen como grupo y por una afinidad con el desarrollo de la unidad académica, mientras que a los hombres se les permite utilizar el rol de perseguir sus intereses profesionales e individuales. Reitera que esto ha sido muy estudiado y no es propio de la UCR, sino que ocurre en la academia, en países en los cuales está documentado con estadísticas que se referencian en el informe, que es muy típica esa diferencia, lo cual hace que sea difícil para las mujeres negarse a participar en estas tareas de participación en comisiones.

Indica que el otro factor son los roles relacionados a maternidad y a labores de cuidado, en donde la maternidad es una situación de rezago en el crecimiento del sistema de régimen académico, existe una distribución de tiempo y de cargas que no contempla el factor de género y esto ha sido evidenciado por la Organización Internacional del Trabajo, instancia que afirma que la discriminación subsiste no solo en los derechos de maternidad, sino en el regreso al trabajo concluida la licencia de maternidad. Al estudiar esta etapa, se determina cómo la producción académica se reduce significativamente en los años en que las mujeres están con responsabilidad de maternidad, de cuidado de menores de cinco años. Explica que esa reducción en algunas mujeres no se logra recuperar, otras logran superarlo y empiezan de nuevo su carrera académica, pero en años más tardíos en el proceso de desarrollo.

Comenta que es de reconocer que, en la UCR, la licencia de maternidad está conforme a la Convención Colectiva de Trabajo y es ampliada pues tiene dos semanas adicionales, pero contribuye a esa interrupción en la carrera académica, especialmente en el seguimiento de los proyectos de investigación, donde se le solicita a las personas que están con su licencia de maternidad que deleguen su proyecto a otra persona, y eso las hace perder su línea de desarrollo académico.

Particularmente, en el gráfico 2 se observa que los proyectos de Acción Social, pese a que son mayormente liderados por hombres en su composición, hay más cantidad de mujeres participantes. También, se nota una tendencia similar desde el 2021 al 2023 en el número de proyectos liderados por hombres o mujeres.



Fuente: Vicerrectoría de Acción Social, a mayo 2023

Así, en el *Diagnóstico del régimen salarial de la UCR*³² de la Comisión Técnica de la Rectoría creada en 2021 y coordinada por el Dr. Pedro Méndez Hernández, se cita: *para el sector docente, la Dra. Henriette Raventós y la Dra. Montserrat Sagot señalaron que existe una distribución de tiempo y cargas que no contempla el factor de género. Existe un exceso de comisiones per cápita para mujeres dentro de las unidades académicas, centros de investigación, espacios universitarios, entre otros, los cuales, muchas veces, no cuentan con remuneración extraordinaria pero sí implican una mayor carga de trabajo, además de que no se contemplan como actividades que permitan ascender en Régimen Académico. Tampoco se provee de incentivos para que las personas puedan combinar su carrera académica con trabajos de cuidado y maternidad, lo cual dificulta que las personas cuidadoras puedan avanzar en su carrera profesional.* (p. 62).

7. La maternidad es una situación de rezago en el crecimiento en el Sistema de Régimen Académico. Esta situación se pone de manifiesto en el *Informe sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2012, en el cual se afirma que la discriminación subsiste no solo en el derecho a la maternidad, sino en el regreso al trabajo concluida la licencia de maternidad. En la UCR se aplica una ampliación de la licencia de maternidad conforme la Convención Colectiva; sin embargo, esta ampliación contribuye a la interrupción de la carrera académica, en especial en el seguimiento de los proyectos de investigación en que no se permite a la investigadora seguir dirigiéndolos si así lo solicita ella. En este sentido, es más atinada la flexibilización del derecho de la licencia con la posibilidad de disfrutarla a tiempo parcial, fraccionarla o posibilitar la cesión del cuidado al padre en pos de la corresponsabilidad. Tampoco existe una red de guarderías para las mujeres docentes o administrativas de la UCR, lo cual se hace especialmente patente en las sedes regionales.

B. Condición laboral y salarial

1. Contribuyen a la brecha salarial de género una mayor proporción de mujeres en interinazgo (66 %), una menor proporción de profesoras en las categorías superiores en Régimen Académico y una menor proporción de mujeres en puestos de autoridad, todas ellas que se derivan en un ingreso salarial menor, como se muestra en el cuadro 1. Cabe reiterar, que la relación total del personal docente en Régimen Académico es de 1972, el 40 % (802) corresponde a mujeres, en contraposición con un 60 % (1170) de hombres.

En el *Diagnóstico del régimen salarial de la UCR (noviembre 2021)* se señala: *La mayor desigualdad en salarios de las personas trabajadoras se encuentra en la categoría de catedrático. Dos factores aumentan la desigualdad en este caso; la categoría de profesores catedráticos es la única en la que: 1. Los pasos por mérito académico se incorporan a la base salarial en el cálculo de cada uno de los componentes salariales. 2. El número de escalafones no tenía tope hasta que dicho concepto de pago fue eliminado por la Sala Constitucional*³³ (p.51).

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO detalla que el segundo tema que se analizó es la condición laboral y salarial; los principales elementos que contribuyen al tema salarial son tres: el primero es que hay una mayor proporción de mujeres en interinato, un 66 % de la población, y los salarios para las personas interinas son obviamente menores; hay una menor cantidad de profesoras en categoría de catedrático, el 34 % de la población, y esta categoría es la única que en los pasos por méritos se incorpora a la base salarial en el cálculo de cada uno de los componentes salariales, eso hace que el salario de las personas catedráticas sea mayor y además el número de escalafones no tenía tope hasta que fue eliminado por la Sala Constitucional, lo que hacía que el escalafón que está relacionado a este desarrollo tuviera un incremento adicional; entonces, el hecho de estar en categoría de catedrático, más allá del reconocimiento académico, tiene un componente salarial importante, y además, hay una relación de menor proporción de mujeres en puestos de autoridad, lo cual, en promedio, hace que las mujeres tengan un menor salario en la Institución.

Comenta que, además, el ascenso a categorías o puestos con mayor remuneración está condicionado a los logros académicos que se puedan verificar y señala que esto es muy importante, porque el desarrollo

³² Rectoría, Diagnóstico del régimen salarial de la UCR, noviembre 2021.

³³ En voto de la Sala Constitucional número 2019-006935 del 24 de abril de 2019.

académico de las tres áreas sustantivas no se califica de la misma manera, como mencionó anteriormente. También, la maternidad, las tareas en el hogar y en el cuidado de las familias dependientes y los compromisos comunales de la Universidad suman horas de trabajo y restan horas a la producción intelectual, en este sentido estas distracciones que tienen las mujeres por labores de cuidado que no están bien balanceados en los núcleos familiares hacen que el retraso sea evidente, lo que se puede observar en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística y Censos del 2018, que muestra que las horas a las labores del hogar en los hombres representan 3,5 horas por semana y las mujeres 13,53 horas por semana (casi 4 veces, o más de 4 veces la cantidad de horas dedicados a esto), lo que repercute en este proceso.

C. Estudios en el exterior

1. De acuerdo con lo que establece el artículo 5 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*, las unidades académicas deben preparar una lista de personas candidatas a optar por becas al exterior con el área de interés de especialización y el grado académico deseado según el plan de desarrollo de la unidad académica.

Actualmente la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE) no recibe de parte de las unidades académicas la propuesta anual, lo que hace pensar que estas no hacen el análisis o la planificación de esta temática en sus planes de desarrollo. Esto genera pocas posibilidades de abordar las inequidades en la formación del personal docente, y de ahí el poco aprovechamiento de los recursos para formación en el exterior por parte de las mujeres.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO señala que en cuanto a los estudios en el exterior, el cual es otro factor que se analizó puesto que la Universidad hace un gran esfuerzo en la formación de su personal académico para que pueda desarrollar su carrera académica y en este sentido, la distribución de becas al exterior en los años ha mostrado una cantidad significativamente mayor para becarios varones sobre becarias mujeres, durante el periodo 2019-2022, 61 % de las becas de estudio al exterior las dieron a estudiantes varones y un 38% a las mujeres, esto no se debe a discriminación del sistema o del reglamento en sí mismo, pues muy probablemente tengan igualdad de condiciones, pero las condiciones de estas becas del exterior pueden ser no atractivas para las mujeres.

Además, en la distribución de becas al exterior que incorporan núcleo familiar por género, también se nota esta diferencia, ya que en promedio un 66 % de los varones utilizan el acompañamiento familiar durante el aprovechamiento de su beca, y solamente un 34 % de las mujeres. Al conversar con la Dra. Diane Senior Angulo, jefa de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), esto podría explicar que las condiciones de beca son más aprovechadas por los hombres porque logran incorporar dentro de su beca a las esposas o a las compañeras y a los niños, y no al revés, a las mujeres les es más difícil incluir el núcleo familiar para aprovechar las becas.

Asimismo, en los estudios en el exterior, la cultura de las unidades académicas al no hacer concursos para las reservas de plaza, se genera un problema de ingreso porque en el momento en el que las reservas de plazas son la base para el inicio de los estudios en el exterior y no se hace el concurso, es decir, no se hace público este proceso, se va orientando hacia algún tipo de discriminación implícita que hay que estudiar; las unidades académicas no hacen mentoría a las mujeres interinas en las oportunidades que les ofrecen las becas para estudios en el exterior; las unidades académicas no hacen el análisis ni la planificación de estudios en el exterior en sus planes de desarrollo o bien no los comparten con la OAICE (oficina que solicita estas planificaciones anualmente y son muy pocas las unidades académicas que remiten estos planes), esto hace que no se realicen acciones afirmativas de participación de género por parte de la unidad académica, puesto que no se planifica, y hay pocas oportunidades de beca de estudios en el exterior para mujeres mayores a 35 años, esto es especialmente crítico para aquellas mujeres que inician su proceso de desarrollo personal y familiar en los primeros años de vida y luego entran a desarrollar su labor académica porque las becas o las oportunidades de estudios en el exterior se reducen significativamente. Indica que la Institución no cuenta con procesos de reinserción consolidados, cargas académicas para hacer investigación, por ejemplo, ni se

les recibe en la unidad académica con una enorme carga de labores de comisiones, porque se considera que ya estuvieron afuera disfrutando de estudios, entonces que al regresar contribuyan a la unidad académica; esa es una práctica que se utiliza.

Cuadro 5. Distribución de becas al exterior del personal docente por género. Periodo 2019-2022.

Género	AÑOS									
	2019		2020		2021		2022		Totales periodo	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Femenino	92	37	82	38	83	40	57	40	314	38
Masculino	160	63	131	62	125	60	85	59	501	61
No binario	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0
Total	252	100	213	100	209	100	143	100	817	100

Fuente: Sección de Administración y Finanzas, OAIICE; datos al mes de agosto de 2022

El comportamiento de la participación y composición de las becas de posgrado al exterior por sexo, correspondientes al periodo comprendido desde 2019 hasta el mes de agosto de 2022, describe un bajo uso del apoyo para la formación de posgrado en exterior, que en promedio para el periodo, fue el siguiente: el 61 % (501) de las becas se han otorgado a hombres y el 38 % (314) a mujeres como se muestra seguidamente.

- Los incentivos de apoyo financiero a las familias de las personas becarias para realizar estudios en el exterior son mayoritariamente aprovechados por hombres con un 66 % (148) vs las mujeres con un 34 % (75) (cuadro 6). Esta situación hace pensar que los beneficios de las becas no están incentivando que más mujeres sean becarias y consecuentemente que ingresen y asciendan en el Régimen Académico.

Cuadro 6. Distribución de becas al exterior del personal docente que incorpora al núcleo familiar por género. Periodo 2019-2022.

Género	AÑOS									
	2019		2020		2021		2022		Totales periodo	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Femenino	23	35	16	29	19	33	17	38	75	34
Masculino	42	65	40	71	38	67	28	62	148	66
Total	65	100	56	100	57	100	45	100	223	100

Fuente: Sección de Administración y Finanzas, OAIICE; datos al mes de agosto de 2022

- La falta de acompañamiento y mentoría hacia las mujeres docentes interinas por parte de la Institución o bien a lo interno de las unidades académicas en cuanto a las oportunidades a las que pueden acceder dada su condición de interinato dificulta el acceso a reservas de plaza que requieren estudios en el exterior.
- Existe la cultura en las unidades académicas de no realizar concursos para reserva de plaza, lo cual impide garantizar la selección de una persona idónea y el desarrollo de acciones afirmativas que contribuyan a la visión estratégica de un plan de desarrollo que enfrente las desigualdades de género, acciones que no están estimuladas a nivel reglamentario en la Institución.
- Las oportunidades de becas en el exterior para mujeres mayores de 35 años se ven más limitadas que para mujeres menores, lo que afecta las posibilidades de estudios de posgrado en el exterior. Esta es una consideración importante para las mujeres que postergan sus estudios de posgrado por atender responsabilidades de maternidad. Además, esta situación se observa porque los estudios de pregrado en Latinoamérica son más extensos, razón por la cual la obtención del título de grado se da en una edad más avanzada en comparación con los sistemas de educación superior en Europa o en Norteamérica.
- La Institución no cuenta con procesos de reinserción consolidados para las personas que regresan de sus estudios en el exterior, que no se les asignan cargas académicas para investigación o bien para desarrollar propuestas o labores que les permita crecer en su desarrollo académico y esta situación es todavía más crítica para la población femenina, en especial si tienden a relacionarse más a labores de servicio, como se evidenció en el apartado A) inciso 6 de este informe.

D. Participación en cargos de dirección

Para ocupar los puestos de dirección superior, decanatura, dirección de sede o de unidad académica, se debe contar con la categoría mínima de asociado; en el caso de la dirección de la unidad académica de centros e institutos de investigación, se debe contar con el grado más alto que la Universidad otorgue en el campo³⁴. Estos requisitos generan una condición de desventaja para las mujeres, ya que el acceso a los puestos más altos se convierte en la sumatoria de todos los requisitos anteriormente esbozados en este informe. Se genera una situación acumulativa de desigualdad con una relación perversa que condiciona el mismo sistema académico institucional. A continuación se presentan diversos elementos sumatorios:

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO menciona que en el caso de cargos de dirección, se utiliza la categoría mínima de asociado como requisito para ocupar cargos de dirección en las unidades académicas y esto genera una discriminación implícita, ya que solamente el 38 % de las mujeres y el 62 % de los hombres cumplen con los requisitos académicos para poder ocupar puestos de dirección. En el caso de las unidades académicas de investigación, podrían requerir un doctorado para poder ocupar las direcciones de estas unidades académicas, lo cual reduce más la cantidad de mujeres que cuentan con doctorado para poder ocupar estos puestos. Destaca que existe un imaginario en el ejercicio del poder de lo masculino en la cultura, menos mujeres visibles o elegibles para poder ocupar los espacios; hay estereotipos de género en la Institución, los cuales son percibidos porque las mujeres no se desarrollan bien en áreas técnicas ni administrativas, así como el fenómeno de la violencia política hacia las mujeres que requiere de una serie de habilidades adicionales con las que tienen que contar para poder enfrentar este tipo de violencia.

**Cuadro 7. Personal docente según categoría en régimen académico por sexo.
Activo al 1 de noviembre de 2023.**

Categoría en régimen	Hombres		Mujeres		Total categoría	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
catedrático(a)	341	30	176	21	517	26
asociado(a)	257	22	197	23	454	23
adjunto(a)	100	9	102	12	202	10
instructor(a)	457	40	382	45	839	42
Total	1155	100	857	100	2012	100

Fuente: Datos del Sistema de Colaboración Académica Docente (SICAD), recuperado al 1/11/2023

En primera instancia, se encuentra el requisito de la categoría mínima de profesor asociado, a la cual se accede por el puntaje en carrera académica. Tal y como se observa en el cuadro 7, del total de personas en RA, las mujeres con categoría de asociado o catedrático representan un 44 % (373) de las mujeres nombradas en la Institución, mientras que los hombres representan el 52 % (598). A partir de estos datos, en la sumatoria de ambas categorías, los hombres son una importante mayoría (38 % mujeres y 62 % hombres de las 971 personas) de la población que cumple con el requisito mínimo para acceder a puestos de toma de decisiones y consecuentemente tendrán más oportunidad de ocupar estos puestos.

A esto se le suman las condiciones estructurales que se han venido esbozando y que impactan en el imaginario de la comunidad universitaria para la toma de decisiones: menos mujeres visibles, menos mujeres elegibles. El espacio de la toma de decisiones y de la “correcta” toma de decisiones está vinculado simbólicamente al ejercicio de poder de lo masculino. Quienes no están representadas en dichos espacios físicamente no pueden acceder a ellos simbólicamente, muchos menos pensarse elegibles. A la vez, existe una idea sobre las mujeres en puestos de decisión, que el poder de mando ya no solo es incompatible con la figura de las mujeres, sino que cuando lo ejercen se les reclama o incluso se les exigen más productos que si fueran hombres quienes los ocuparían. Está evidenciado, además, que la violencia política es muy frecuente para el caso de las mujeres que asumen puestos de autoridad donde se muestran manifestaciones de violencia psicológica, los insultos, amenazas a su integridad física, acoso sexual o bien violencia laboral³⁵.

Ante esta situación, que también es generalizada en nuestro país, recientemente la Asamblea Legislativa aprobó la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, *Ley n.º 10235, publicada*

³⁴ Artículos 91 y 102 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

³⁵ Tribunal Supremo de Elecciones (s.a.). Enfrentando la violencia política contra las mujeres.

en el Alcance n.º 98 a La Gaceta n.º 90, de 17 de mayo de 2022. Esta Ley tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política del país.

La contribución de esta Ley fomentará la creación de estructuras formales desde los instrumentos normativos para garantizar el derecho pleno de las mujeres para ejercer su liderazgo en puestos de toma de decisiones, situación que nuestra institución debe atender como una acción afirmativa para apoyar a las mujeres a ocupar estos espacios de incidencia y decisión, por cuanto a la Universidad de Costa Rica debe valorar y analizar lo establecido en el Transitorio I de la Ley que indica en un plazo hasta de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los partidos políticos, las instituciones públicas, las municipalidades, la Asamblea Legislativa y las organizaciones sociales deberán cumplir con las obligaciones establecidas respectivamente en el capítulo III, Prevención de la violencia contra las mujeres en la política, de esta ley.

Existen estereotipos de género que sugieren que los hombres son más aptos para liderar y tomar decisiones importantes que las mujeres, y esto se ve reflejado en la realidad universitaria. Estos estereotipos pueden dificultar el ascenso de las mujeres a puestos de dirección y limitar su capacidad para ser tomadas en serio y elegidas en tales espacios. De igual forma, es muy frecuente que las mujeres enfrenten una falta de apoyo dentro de la estructura laboral, similar a la existente en los hogares. Esto incluye apoyo para la formación y el desarrollo profesional, lo cual hace que sea más difícil para las mujeres avanzar en sus carreras y ascender a puestos de dirección.

Por ello, debe erradicarse por completo la idea de que las mujeres son menos capaces de tomar decisiones que los hombres, así como la percepción de que las mujeres son menos competentes en áreas técnicas y de negocios, o la creencia de que las mujeres tienen una menor capacidad de autoridad y persuasión. Un estudio reciente de la CEPAL sobre la brecha salarial de género en Costa Rica demuestra que esta problemática se extiende a todo el sector laboral del país, como se lee a continuación:

Las brechas de género han sido, históricamente, una realidad en el mercado laboral de Costa Rica y representan una forma de desigualdad arraigada en la sociedad. Si bien el aumento del nivel educativo de las mujeres y ciertas mejoras en la distribución de la carga de trabajo no remunerado han contribuido a reducir la brecha de participación, aún existen diferencias significativas entre géneros en términos de oportunidades de inserción y ascenso laboral. Estudios previos muestran, asimismo, que las mujeres costarricenses enfrentan importantes desigualdades salariales asociadas a la discriminación. (Torres y Zaclizever, 2022, p. 33).

Los datos que ofrece la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica reflejan dicha desproporción en los puestos de toma de decisiones; en el cuadro 8 se puede observar que aquellos puestos que corresponden a los elegibles por el conjunto de personas que pueden tomar decisiones en la UCR, la sumatoria de los puestos jerárquicos y los de dirección académica o Unidad, son un total de 159 espacios, de los cuales 97 estaban siendo ocupados por hombres a junio del 2022. Es decir, los hombres se encuentran por encima de las mujeres en puestos de liderazgo. Un elemento importante en esta información es que los puestos de elección plebiscitaria de los años 2020 y 2021 permitieron la elección de 3 representantes mujeres y 6 de hombres, una clara diferencia que si bien los puestos de administración superior reportados en el cuadro 8 llegan a ser 8:6, hombres: mujeres, reduciendo la diferencia, 5 de ellos son puestos de designación que usualmente conllevan un componente político donde es más viable la búsqueda de la paridad de género. A esto se le debe sumar que la composición de las Asambleas de Escuela y Unidad, en la mayoría de los casos, está compuesta principalmente por hombres o con leves diferencias.

Cuadro 8. Número de nombramientos según clase ocupacional por sexo Al 30 de junio de 2022.

Tipo de nombramiento	Hombres		Mujeres		Totales	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
autoridades superiores (electas)	6	67	3	33	9	100
autoridades superiores (vicerrectores y vicerrectoras)	2	40	3	60	5	100
direcciones académicas	89	61	56	39	145	100
Totales	97		62		159	

Fuente: Datos de Oficina de Recursos Humanos, al 30 de junio 2022

LAM. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO comenta que en el cuadro 8 se observa que las autoridades superiores que son electas en la Asamblea Colegiada Representativa, el 67 % está ocupado por varones, el 33 % por mujeres en un proceso de elección. En el caso de los procesos de vicerreorías, por ejemplo, actualmente contamos con 2 varones vicerrectores, 3 mujeres vicerrectoras, pero recuerda que la designación de vicerrectoras y vicerrectores tiene un mensaje político al ser por designación; entonces, se puede decir que hay alguna acción que se toma al respecto. En las direcciones académicas, que también son procesos de elección, se puede visualizar que un 61 % de los puestos son ocupados por varones y un 39 % por mujeres.

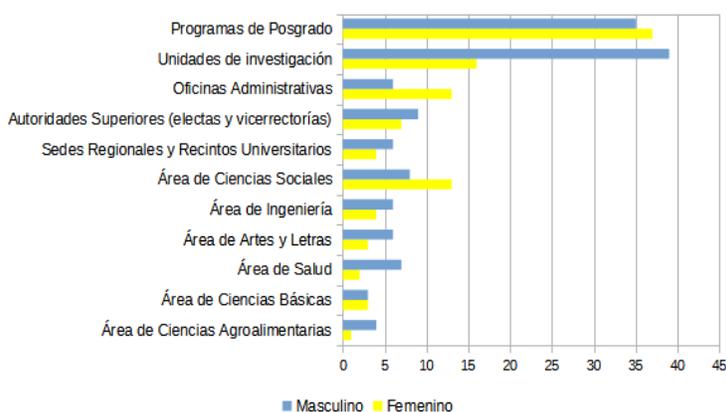
Igualmente, se visualiza en el cuadro 9 y gráfico 3 la desigualdad en cargos de toma de decisiones se acentúa en algunos espacios de la Universidad, como son: en las Áreas de Salud, Artes y Letras, e Ingenierías. Particularmente es importante señalar que esta distribución se acentúa para los puestos de autoridad en las unidades de investigación, donde se tienen requisitos académicos de titulación alto y en los puestos de autoridades superiores especialmente aquellos que pasan por un proceso de elección a partir de la Asamblea Plebiscitaria. Esta desigualdad se muestra, además, en el hecho de que en la historia de la Universidad de Costa Rica solamente ha habido una rectora, máxima autoridad de institucional.

Cuadro 9. Número de personas en cargos de autoridades y direcciones por sexo a marzo 2024.

Cargo en puestos de mando	Femenino	Masculino	Total
Área de Ciencias Agroalimentarias	1	4	5
Área de Ciencias Básicas	3	3	6
Área de Salud	2	7	9
Área de Artes y Letras	3	6	9
Área de Ingeniería	4	6	10
Área de Ciencias Sociales	13	8	21
Sedes Regionales y Recintos Universitarios	4	6	10
Autoridades Superiores (electas y vicerreorías)	7	9	16
Oficinas Administrativas	13	6	19
Unidades de investigación	16	39	55
Programas de Posgrado	37	35	72
Total Resultado	103	129	232

Fuente: Consejo Universitario: autoridades al 20 de marzo de 2024

LAM. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO menciona que la distribución de los puestos, como se ve en el cuadro 9, es más evidente en algunas unidades en particular, expresa que lamentablemente tiene que decir que en el Área de Ciencias Agroalimentarias, de la cual proviene, hay un puesto de dirección ocupado por una mujer, 4 por varones; en el Área de Ciencias de la Salud también es muy evidente la participación de varones, 7 varones y 2 mujeres, en otras como el Área de Ciencias Sociales es inverso, hay 13 mujeres, 8 varones, y en oficinas administrativas, sí se nota una mayor proporción de mujeres, 13 mujeres contra 6 varones, y estas de nuevo son designadas, no son electas; en unidades académicas de investigación, como mencionó anteriormente, con los requisitos académicos se nota más todavía, pues hay 39 varones y 16 mujeres; en los programas de posgrado, esta situación se logra compensar.

Gráfico 3. Número de personas en cargos de autoridades y direcciones por sexo a marzo 2024.

Fuente: Consejo Universitario: autoridades al 20 de marzo de 2024

En la UCR, el ascenso a categorías o puestos con mayor remuneración está condicionado por los logros académicos que se puedan verificar. Esto, a su vez, depende de condicionantes estructurales y de desigualdad entre los sexos, los cuales excluyen y condicionan a las mujeres de las posibilidades para la producción científica y la especialización en sus ramos de estudio y trabajo. La maternidad, además de la desproporcionada asignación de las tareas en el hogar y en el cuidado de familiares dependientes, incluso los compromisos comunales que se aglutinan en la Universidad mediante los proyectos de acción social, suman horas de trabajo y restan horas a la producción intelectual. La *Encuesta Nacional del uso del tiempo (ENUT)* del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, del 2018, apunta a que las mujeres dedican cuatro veces más tiempo que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas, para un 13,53 horas a la semana, a la par de 3,50 horas (INEC-Costa Rica, 2018). Para crecer y avanzar académicamente, las personas docentes deben mantener un ritmo constante de publicaciones, lo que no necesariamente es compatible con las asignaciones familiares.

Además, la tramitología para ascender en Régimen Académico es tediosa y larga, y la asignación de puntajes sobre la producción es compleja, y desestimula el trabajo desarrollado en colaboración o en equipos de investigación. El llenado de formularios y la recolección de firmas requiere tiempo extra, lo que sumado a las tareas cotidianas del trabajo y el hogar, afecta desproporcionadamente a las mujeres y les reduce sus posibilidades para ascender.

También, es necesario recalcar que la representación de mujeres en espacios de toma de decisiones es insuficiente para hacer frente a los sesgos y la discriminación por género en la academia, pues una mayor cantidad de mujeres con la posibilidad de decidir no necesariamente estimula la participación de otras mujeres en puestos de decisión, en tanto que la cultura patriarcal existente también condiciona la toma de decisiones a estereotipos de género. Por este motivo, la respuesta debe partir de un enfoque integral.

E. Salud integral

LAM. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que, por último, en los temas de salud, el contexto docente incluye factores propios de la carga mental de las personas profesoras especialmente en algunos aspectos que han sido evidenciados en los estudios que revisaron como: la intensidad laboral, los tiempos de trabajo extenuantes, afectaciones, por ejemplo, por ruido que son más sensibles las mujeres que los varones (lo cual se está estudiado), cantidad de estudiantes, malas relaciones interpersonales, inestabilidad laboral o recursos limitados, son los que catapultan más este tema. Agrega que por sobrecarga suelen asumir roles sociales de cuidados domésticos y familiares de una alta carga laboral en el espacio público, y suelen tomar las unidades académicas y a las personas estudiantes como si fueran sus hijos e hijas, y este rol maternal hace que tengan más carga de trabajo, de atención personalizada hacia los y las estudiantes que distrae más de su desarrollo académico, indica que se muestra en el análisis de riesgos que pasa por una dimensión física, mental, social y espiritual.

Los daños a la salud para el bienestar físico, social, emocional y mental generan dificultades y vulnerabilidades en su desarrollo laboral y académico, lo que implica riesgos psicosociales en el trabajo en la dimensión de la doble presencia, esto es: en los espacios público y privado.

Un estudio realizado en profesores referente a calidad de vida y salud (González-Palacios, Ceballos-Vázquez, Rivera-Rojas. *Carga mental en profesores y consecuencias en su salud: una revisión integrativa*. Cad. Bras. Ter. Ocup. 29 – 2021) concluye que las características del contexto docente incluyen factores propios de la carga mental de las personas profesoras, entre ellos, la intensidad laboral y tiempos de trabajo extenuante, ruido, alta cantidad de estudiantes, mala calidad de relaciones interpersonales, inestabilidad laboral y falta de recursos.

Así, el deterioro a la salud por sobrecarga de trabajo surge debido a que las mujeres suelen asumir roles sociales de cuidado domésticos y familiares en el ámbito privado, además, de una alta carga laboral en el espacio público. Por ejemplo, muchas docentes se ocupan de sus unidades académicas, como si fueran sus hijas, y asumen proyectos de acción social, trabajo comunal universitario, dirección de tesis y hasta atienden a sus estudiantes en sus problemas personales, lo que les resta tiempo en la Universidad para escribir (Mesa, 2020).

Por otra parte, la carga de la maternidad consume tiempo que, a su vez, es espacio físico y psíquico, por consiguiente, para poder dedicar tiempo a la escritura de trabajos que serán posteriormente sometidos a evaluación de la CRA, uno de los requisitos para avanzar en la carrera académica, se requiere contar con ese espacio que no necesariamente se puede encontrar en una casa con infantes menores de 12 años (Mesa, 2020).

En el ámbito psicosocial en las labores académicas se presentan factores de riesgo relacionados al ámbito personal y al entorno laboral, cada uno de estos trae consecuencias de riesgo si no se abordan de manera adecuada. El análisis de estos riesgos pasa por la dimensión física, la mental, la social y la espiritual. En la Institución hacen falta estudios que señalen estos aspectos considerando que existe una Unidad de Salud Ocupacional y una Unidad de Promoción de la Salud en la Oficina de Bienestar y Salud, por lo que debieran aunarse esfuerzos con otras instancias para llevar a cabo un estudio en este ámbito.

En esta temática, y particularmente en aspectos y dimensiones del entorno laboral, es urgente llevar a cabo una mirada para enfocar resultados en la institución. El análisis permitirá tomar acciones concretas en cada una de las dimensiones relacionadas y que puedan afectar la salud, como por ejemplo: el ámbito de trabajo, los aspectos organizacionales y las relaciones sociales, para que así se fundamente la toma de decisiones. Este conocimiento permitirá una planificación con una mirada de género y salud que pueda contribuir a enfrentar las inequidades que presentan las mujeres en nuestra institución.

F. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que la comisión, además, consideró elementos de hostigamiento sexual y otras formas de violencia, y los incorpora en el informe porque se considera que eso genera algún tipo de violencia que repercute en el quehacer académico.

En la Universidad de Costa Rica para efectos de tratar conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral, se cuenta con dos comisiones: la *Comisión Institucional contra Hostigamiento sexual* (CICHS) y la *Comisión Evaluadora de Acoso Laboral* (CEAL).

El hostigamiento sexual afecta las condiciones laborales, el estudio y la salud de toda la comunidad universitaria. Es un proceso producto de construcciones simbólicas, reproducidas socialmente mediante las diversas conductas que inciden en los desbalances de poder, la discriminación y el no respeto a las diversidades que muchas veces se legitima y perpetúa con la educación.

El hostigamiento provoca efectos negativos a nivel personal físicos y emocionales (sueño, alimentación, comportamientos autodestructivos, entre otros), a nivel económico (incapacidades, despidos, renunciaciones, deserción) y a nivel social (desprotección a víctimas, impunidad por la sociedad, tolerancia, violencia). La situación produce inseguridad, sentimiento de abandono, soledad, temor y ha sido un tipo de violencia históricamente invisibilizada.

Las cifras que se incluyen a continuación muestran algunos datos relevantes en relación con la situación del hostigamiento sexual en la Universidad.

Cuadro 10. Porcentaje de crecimiento anual de casos recibidos por hostigamiento sexual. Periodo 2020-2022. (con respecto al año anterior)

Año	Denuncias formales	Crecimiento
2020	9	
2021	10	11,00 %
2022	28	170,00 %
Total	47	

Fuente: CICHHS, 8 de febrero de 2023

El cuadro muestra el crecimiento de las denuncias formales con un aumento significativo entre 2020 y el 2022. Este es un dato importante, ya que posible inferir que las campañas informativas y la labor realizada por la CICHHS han logrado que las personas denuncien en mayor medida el hostigamiento sexual. No obstante, esta situación aumenta las demandas del tiempo necesario para tramitar los casos en la CICHHS. Las seis personas que conforman las comisiones instructoras, que por reglamento cuentan con un nombramiento de 1/4 de tiempo, resulta insuficiente para cumplir con las diferentes funciones asignadas, tales como atender los diversos procedimientos administrativos de los casos³⁶, las denuncias, la instrucción de procesos, la elaboración de informes finales, la divulgación de información sobre el reglamento y los procesos de denuncia, la capacitación sobre el reglamento, la atención de solicitudes sobre información estadística, entre otras funciones. Esta situación genera un espacio de impunidad a estas prácticas y una sensación de tolerancia institucional que dificulta considerablemente el trabajo académico para la población femenina donde existe una exposición al hostigamiento y el acoso sexual.

A continuación, se registra el aumento del crecimiento de las denuncias referenciales.

Cuadro 11. Porcentaje de crecimiento anual de denuncias referenciales por hostigamiento sexual. Periodo 2020-2022 (con respecto al año anterior)

Año	Denuncias referenciales	Crecimiento
2020	0	
2021	20	-
2022	64	220,00 %
Total	84	

Fuente: CICHHS, 8 de febrero de 2023

El cuadro anterior muestra un aumento exponencial en cuanto a las denuncias referenciales presentadas entre 2021 y 2022: si bien se evidencia un avance positivo en cuanto a la visibilización del problema, a la vez sugiere el temor a denunciar si se contrasta con la cantidad de denuncias formalizadas. Resulta importante destacar que los datos contabilizados corresponden a los que se generan a partir de la reforma integral del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* (RCHS), aprobado por el Consejo Universitario³⁷, relacionados con el artículo 24 “Deber de reportar” y el 32 “Denuncia referencial”.

En relación con el hostigamiento sexual, existen razones diversas por las que las mujeres no denuncian, según el *II Informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará* (MESECVI, 2012). Las razones son las siguientes: temores y creencias, vergüenza a denunciar, temor a las malas interpretaciones de colegas docentes, culpabilidad, incomprensión del hecho, relación con la persona acosadora y estigma social. Además, el desconocimiento del procedimiento, de las instancias de apoyo, la desconfianza de los mecanismos institucionales (ya sea por desconocimiento o por desprestigio) dificultan que las mujeres denuncien.

36 Al respecto se puede consultar el Manual procedimiento administrativo contra hostigamiento sexual elaborado por la Dirección Unidad de Mejora Continua en conjunto con la coordinación, asesor legal y encargada administrativa CICHHS, donde se explica con detalle el procedimiento que se sigue en cada caso.

37 Discutido en sesión n.º 6413, artículo 6, del 25 de agosto de 2020.

En este sentido, la Universidad proporciona apoyo a las personas denunciantes mediante la oficina de la Defensoría Contra el Hostigamiento Sexual (DHS), la cual brinda apoyo jurídico y psicológico durante el procedimiento administrativo. Sin embargo, esta instancia también se encuentra limitada por la cantidad de personal y recursos. Dicha situación le impide continuar con el apoyo de las personas afectadas después del procedimiento. El acompañamiento posterior resulta fundamental para que la persona víctima pueda reintegrarse a sus labores y actividades académicas o administrativas.

Institucionalmente, se ha hecho un esfuerzo para reducir el hostigamiento sexual, lo que implicó una reforma integral al RCHS. Como resultado, se han intensificado las campañas de prevención y denuncia contra el hostigamiento, junto con el trabajo de la CICHS, la DHS y el grupo Cero Tolerancia, instancias que han motivado cambios en cuanto la importancia de denunciar el hostigamiento sexual.

En el cuadro 12 se muestran los datos de los casos tramitados a partir de la reforma reglamentaria del RCHS. Las denuncias de estas situaciones mayormente son presentadas por mujeres.

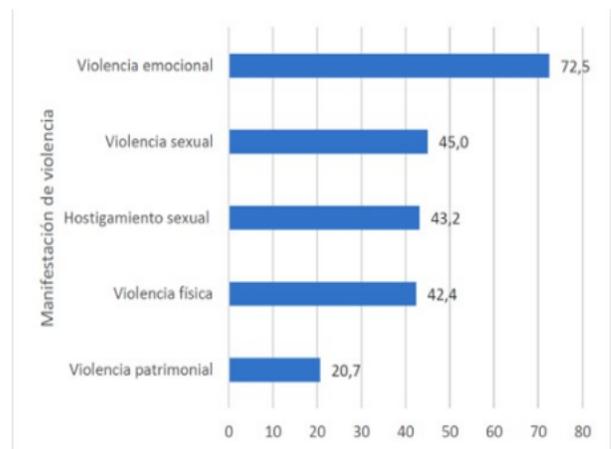
Cuadro 12. Casos tramitados por CICHS. Periodo 2020-2022.

Año	CICHS			Órganos decisores		
	Casos recibidos	Casos instruidos	Pendientes	Casos con acto final firme	Casos sin acto final firme	Pendientes
2020	9	9	--	7	2	--
2021	10	10	--	9	1	--
2022	28	4	11	1	3	13
Total	47	23	11	17	6	13

Nota: De los casos recibidos únicamente dos de las denuncias del año 2022 fueron presentadas por hombres. Los demás casos corresponden a denuncias presentadas por mujeres.

Fuente: CICHS, 8 de febrero de 2023

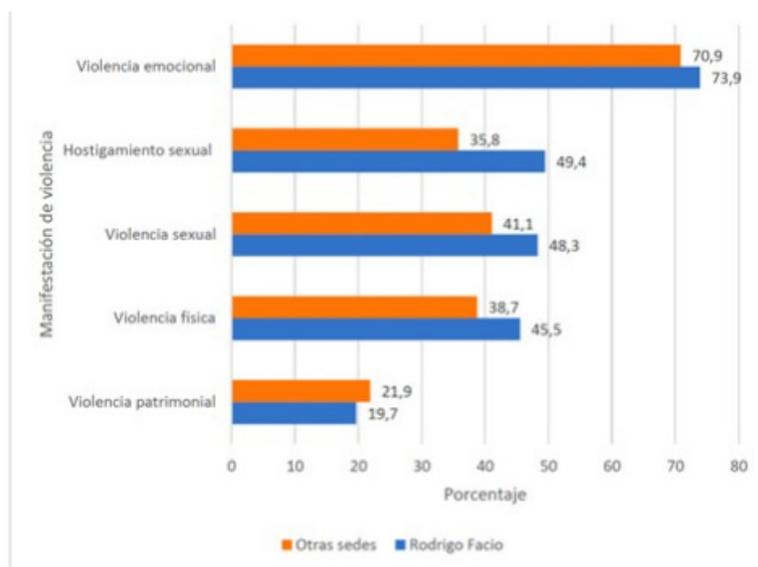
Gráfico 4. Estudiantes mujeres que han sufrido violencia según tipo de violencia. Porcentajes. I-2021.



Fuente: Encuesta sobre incidencia y prevalencia de la discriminación y la violencia contra las mujeres. UCR 2021

En el gráfico 4 las autoras del estudio destacan la prevalencia de la violencia en la vida de las estudiantes universitarias donde sobresale la violencia emocional en la mayoría de los reportes (72,5 %), la violencia sexual, el hostigamiento sexual y la violencia física en segundo término y en menor proporción la violencia patrimonial (20,7 %).

Gráfico 5. Tipos de violencia reportados por estudiantes mujeres en la Universidad de Costa Rica. Porcentajes. I-2021.



Fuente: Encuesta sobre Incidencia y prevalencia de la discriminación y la violencia contra las mujeres. UCR 2021 ¶

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO dice que en las últimas encuestas desarrolladas por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual y por el CIEM se muestra que, en la población estudiantil, el 70 % en las sedes regionales y el 74 % en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, denuncian que están siendo afectadas por violencia emocional (lo cual son valores muy altos); también denuncian hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia física, violencia patrimonial, en algún caso menor, pero existen.

Considera que la reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* generó un gran esfuerzo en la Institución, esto ha hecho que se aumenten, se dupliquen los casos de denuncias, en este momento. Del año 2021 al 2022 se tiene un incremento del 220 % en la cantidad de denuncias que está atendiendo la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, y esto de alguna manera tiene que enfrentarse, por ello la comisión le dio un valor importante a este tema, porque esto afecta muchísimo la estabilidad emocional de los miembros de la comunidad.

Además, en relación con la violencia, el gráfico 5 presenta un desglose de la tipología de violencia experimentada por las estudiantes de las diferentes sedes participantes en la investigación. En este gráfico se observa la alta proporción de mujeres que han experimentado algún tipo de violencia en su condición de género (85,9 %) sin observarse diferencias entre la Sede Rodrigo Facio (88,5 %) y las otras sedes regionales (82,8 %).

En el estudio citado se evidencia que la discriminación y la violencia por razones de género y el hostigamiento sexual están presentes en la vida universitaria de la mayoría de las estudiantes en la Institución. Es importante destacar que al comparar los resultados de este estudio con el desarrollado en el año 2012, donde se incluyó únicamente a la Sede Rodrigo Facio, todas las manifestaciones de violencia aumentaron entre 12 y 48 puntos porcentuales. En este año, por ejemplo, un 43,2 % de las estudiantes indicaron haber enfrentado manifestaciones de violencia emocional, lo que lleva a concluir que en los últimos 10 años, en la *Ciudad Universitaria Rodrigo Facio*, se presenta un importante aumento (29,7 puntos porcentuales) en esta forma de violencia.

A partir de lo anteriormente expuesto, resulta de vital importancia la toma de conciencia y la implementación de medidas a corto y mediano plazo en la Institución para eliminar el hostigamiento sexual como forma de violencia que afecta a la comunidad universitaria.

LAM.SC.ANACARMELAVELÁZQUEZCARRILLO dice que desea referirse a las recomendaciones que lleva a cabo la comisión.

5. Conclusiones y recomendaciones

La comisión especial plantea las siguientes conclusiones, recomendaciones y acciones afirmativas que afectan a las mujeres en la Institución.

5.1. Conclusiones

1. Los varones docentes en la institución completan el proceso de asimilación en Régimen académico en las unidades académicas en un mayor grado que las mujeres, la proporción de interinas es superior a la de interinos y la proporción de varones en Régimen Académico es superior en la Institución.
2. El crecimiento de las mujeres en Régimen Académico se muestra limitado y no alcanzan en igual proporción la máxima categoría de catedrático, en todas las categorías la cantidad de profesores en la Institución es mayor a las de las profesoras pero esta diferencia se acentúa en la última de catedrático, lo cual se explica a partir de las estadísticas de presentación de trabajos para evaluación de la Comisión de Régimen Académico, que es superior por parte de los hombres sobre las mujeres.
3. El desarrollo académico de las mujeres en la Institución por área académica es similar al de los hombres en las primeras categorías (instructor, adjunto y asociado), pero el acceso a la categoría de catedrático es mayor para los hombres en forma consistente en todas las áreas y es especialmente evidente en las áreas de ingenierías y de ciencias básicas, con la única excepción para el caso del área de salud que es igual para ambos sexos.
4. El avance en el desarrollo académico se privilegia para los hombres al considerar que estos cuentan con una mayor participación en proyectos de investigación que las mujeres en forma evidente, en los últimos 4 años (2019-2022), y se muestra una menor participación en proyectos de acción social y en comisiones o coordinaciones de las unidades académicas que no contribuye en el reconocimiento del mérito académico establecido en la Institución.
5. La Institución no cuenta con programas, incentivos o estrategias de flexibilización que faciliten a las mujeres combinar su carrera académica, aprovechar becas para estudios en el exterior o atender proyectos de investigación con responsabilidades asociadas al cuidado y a la maternidad.
6. Las mujeres docentes presentan en promedio menores salarios que los hombres, debido a que se presenta una mayor proporción de mujeres en interinazgo, una menor proporción de profesoras en la categoría de catedrático y una menor proporción en puestos de autoridad que sus homólogos varones.
7. El aprovechamiento de becas para estudios en exterior y los incentivos de apoyo financiero a las familias de las personas becarias es mayor en los hombres que en las mujeres y este comportamiento ha sido consistente en los últimos años estudiados (2019-2022), lo cual genera un menor acceso para las mujeres a los estudios necesarios para su participación en procesos de asimilación en el Régimen Académico y al consecuente crecimiento académico. Si bien no es posible aislar el efecto pandemia de esta conclusión sí hay un indicio claro de que en este periodo las mujeres fueron mayormente afectadas que los varones.
8. Los procesos de reinserción para las personas que regresan de sus estudios en el exterior, no facilitan la asignación de cargas académicas para investigación o bien para desarrollar propuestas. Esto genera retrasos en el desarrollo académico.
9. En la Institución se evidencia una falta de acompañamiento y mentoría hacia las mujeres docentes interinas o bien a lo interno de las unidades académicas en cuanto a las oportunidades a las que ellas pueden acceder.
10. El acceso a los puestos de mayor autoridad en la Institución que están condicionados a requisitos académicos generan desventajas para las mujeres por la situación acumulativa de desigualdades. Los puestos de autoridad sometidos a procesos electivos son mayoritariamente ocupados por hombres en la Institución, lo cual muestra las desigualdades en el cumplimiento de requisitos o bien los prejuicios en

la población que toma la decisión respecto al ejercicio del poder encomendado mayoritariamente a los hombres.

11. Las mujeres docentes en la Institución están expuestas a factores de riesgo psicosociales mayores que los varones relacionados al ámbito del entorno laboral al estar sometidas a recargas de trabajo por su mayor participación en comisiones, coordinaciones y atención a estudiantes, a la violencia política y emocional al ocupar puestos de autoridad, al hostigamiento sexual y a las presiones de lograr su desarrollo académico enfrentando las adversidades del sistema en la Institución.
12. La Comisión institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad enfrenta un aumento en la cantidad de casos que debe atender y los recursos con los que cuenta no se han modificado en el tiempo. La Institución evidencia que se mantiene la presencia de discriminación, la violencia por razones de género y el hostigamiento sexual.

LAM. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO menciona que, en cuanto a recomendaciones y acciones afirmativas, le gustaría comentar, como introducción a este tema, que hay una polémica importante en cuanto al establecimiento de acciones afirmativas por temas de género en las diferentes instituciones del país o en diferentes organizaciones.

Menciona que para poder llevar a cabo acciones afirmativas hay que partir de dos elementos: el primero es que exista un reconocimiento de que la Institución quiere tomar acciones para corregir un tema, y en este caso la UCR ha establecido políticas en este tema y eso fundamenta la toma de acciones afirmativas; y segundo, tiene que existir evidencia importante, data que sustente estas afirmaciones. Si esos dos elementos están presentes, estas acciones afirmativas van a ser bien aceptadas por la comunidad universitaria, porque el problema más grande que ocurre es la oposición que genera por las personas no incluidas en estas acciones, lo cual es muy normal que ocurra, pero si la información está clara, los datos son sólidos y además el establecimiento de enfrentar este problema es una decisión institucional, entonces, se pueden tomar acciones afirmativas.

Indica que la impresión de que la discriminación y la inequidad ya no existen, y se ven como injustas por parte de las personas que no están incluidas en las acciones afirmativas, es una forma de negación que se tiene que enfrentar como Institución, además de que existe lo que se llama la Teoría Sumatoria Cero, que es que si le dan a uno es porque le van a quitar al otro, y en esa sumatoria cero se tiende a interpretar que esa acción afirmativa le afecta a una parte si no está incluida. Además, se parte del conocimiento de que existen estas inequidades y la organización se compromete a hacer este cambio.

Expresa que quería hacer esto, porque ha recibido observaciones de parte de miembros de la comunidad, quienes consideran que las acciones afirmativas no deben llevarse a cabo, porque esa situación no existe, y lo que se ha hecho en la comisión es demostrar que sí existe esta situación.

Comenta que las recomendaciones están desarrolladas en el texto del informe y bien justificadas y van a permitir establecer una serie de acuerdos que se podrían valorar posteriormente y que se pueda actuar a partir de ahí.

5.2. Recomendaciones y acciones afirmativas

La Universidad de Costa Rica, considerando los elementos del diagnóstico presentado en la primera parte de este informe debe tomar en cuenta una serie de acciones para enfrentar las inequidades que presentan las mujeres en su desarrollo académico en nuestra Institución. La Universidad defiende la equidad de género de la sociedad y de sus estudiantes, funcionarias o profesoras. La solución a las inequidades en la educación superior es esencial para la defensa de los derechos de las mujeres y de la justicia social. Implementar acciones afirmativas contribuye a garantizar que la igualdad de oportunidades prevalezca, permitiendo que todos los individuos, sin importar su género y otras características puedan acceder y progresar en campos tradicionalmente dominados por ciertos grupos determinados.

A partir del análisis institucional, las acciones o recomendaciones aquí propuestas por la comisión especial “Mujeres en la Academia” se convierten en fundamentales para asegurar la participación tanto de mujeres como de hombres

en todos los procesos de creación del conocimiento, fomentar la discusión y ampliación de la visión de las diferentes disciplinas científicas y filosóficas y favorecer la comprensión de los fenómenos y problemas que surgen en las diversas áreas del conocimiento, para contribuir a las transformaciones que la sociedad requiere para el logro del bien común.

La diversidad de género enriquece la investigación, la docencia y la acción social al traer consigo una variedad de perspectivas, experiencias y enfoques que son cruciales para la innovación y la resolución creativa de problemas. La falta de inclusión femenina no solo resulta en sesgos en estas áreas sustantivas, sino que también impide el aprovechamiento del potencial completo de la Universidad al no utilizar las habilidades y talentos de toda su comunidad universitaria en beneficio de la sociedad a la que nos debemos.

Las acciones afirmativas en las organizaciones usualmente son vistas con oposición o reacciones negativas por parte de las personas que no están incluidas en ellas. Estas opiniones negativas usualmente se presentan por la impresión de que la discriminación o la inequidad ya no existe en la sociedad y que las acciones afirmativas son injustas. Se perciben por los grupos en ventaja que sus recursos, oportunidades o posiciones están siendo amenazados, o bien la teoría de “sumatoria cero” donde se percibe que el aumento de recursos sobre un grupo (previamente definido como vulnerado) implica la reducción de los recursos y derechos del grupo privilegiado actual como lo ha estudiado Komlenac *et al.* (2023) en su aplicación en múltiples países.

Sin embargo, las acciones afirmativas parten del reconocimiento de que en nuestro medio existen inequidades y de que la organización se compromete a hacer un cambio. Estas acciones, para que sean exitosas, deben contar con un conocimiento claro de la realidad de la Universidad de Costa Rica y de que los datos que demuestren estas inequidades se enmarquen en una cultura institucional que fomente los derechos y la eliminación de las inequidades. Si esto está claro entonces se puede lograr la motivación necesaria para que las acciones afirmativas definidas se puedan aplicar, sean exitosas y todos los sectores involucrados participen activamente en su implementación.

La comisión especial llevó a cabo un análisis propositivo con el fin de establecer una serie de recomendaciones y de acciones afirmativas para enfrentar estas inequidades demostradas en el diagnóstico anteriormente desarrollado. Estas propuestas se desarrollan en las cuatro áreas definidas por la UNESCO (2022) en su informe “*The representation of women in academia and higher education management positions*—La representación de mujeres en la academia y en posiciones de autoridad en las instancias de educación superior”.

Por consiguiente, se propone la ejecución de las siguientes acciones organizadas en cuatro aspectos asociados: a aspectos de regulación, los asociados a la provisión de servicios, relacionados a temas de información y los aspectos que surgen de la colaboración. Además se incluye un último apartado sobre aspectos relacionados con temas de género y las instancias que la Institución ha definido para abordar la problemática de hostigamiento y acoso sexual.

A. Aspectos asociados a regulación

1. Modificar el modelo de calificación del ***Reglamento de Régimen académico y servicio docente*** para que se reconozca una estructura de puntajes más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una mayor ponderación a las actividades docentes y a las de acción social de igual forma como se reconoce a la producción generada por la investigación.
2. Valorar el procedimiento y la tramitología asociada a la presentación de trabajos para **calificación en Régimen Académico**, para reducirlos en especial a aquellos trabajos desarrollados en alianza o en colaboración de grupos de docentes numerosos. Las mujeres tienden a presentar una mayor proporción de sus trabajos en alianza, o bien por medio de trabajo colaborativo que los hombres, y esto les carga de mayor cantidad de trámites para lograr su valoración. De la misma manera, incorporar políticas a lo interno de la **Comisión de Régimen Académico** que permitan la evaluación de los trabajos aprovechando la inteligencia artificial, o bien en forma automática, para reducir los posibles sesgos de género en la calificación de las obras producidas por mujeres por parte de los evaluadores o evaluadoras de la CRA.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO aclara que esto no está documentado pero sí hay alguna preocupación en este tema, el cual es muy interesante para estudiar en un proyecto como tema de investigación, a fin de valorar esta hipótesis.

3. Propiciar la equidad de género entre las personas docentes en la asignación de **cargas académicas** en las actividades sustantivas y administrativas dentro de cada una de las unidades académicas. Valorar un sistema de rotación entre los miembros de las comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas en las **directrices establecidas por las vicerrectorías** respectivas para asegurar que se cuente con los espacios para llevar a cabo actividades de investigación o de acción social en igualdad de género. Esta medida pretende reducir el recargo de las actividades “domésticas académicas” a lo interno de las unidades académicas sobre las mujeres.
4. Valorar la reforma del artículo 32A del **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que se pueda restringir la participación en los **concursos de antecedentes**, en forma exclusiva a mujeres en aquellas unidades académicas que en forma fundamentada consideran importante incorporarlas en las asambleas de escuela, facultad o sede para enfrentar poblaciones no equilibradas por condición de género entre sus miembros, tal como lo ha propuesto la Vicerrectoría de Docencia al Consejo Universitario.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO dice que especialmente en aquellas unidades académicas en las cuales es muy evidente esta situación de género.

5. Valorar las reformas **a nivel estatutario o normativo** que permitan flexibilizar los requisitos académicos para acceder a **puestos de autoridad** en la institución que son de alguna manera una forma de discriminación hacia las mujeres para acceder a estos puestos por razones de nivel académico o desarrollo en Régimen Académico, considerando que ya se ha demostrado que el nivel académico promedio de los varones es superior al de las mujeres, esto en línea con la Resolución aprobada por la Asamblea General del 25 de setiembre de 2015 de las Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, en la que se encuentra como Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Meta 5.5 que señala: *Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*
6. Asignar presupuestos a nivel institucional en las vicerrectorías de investigación y de acción social para desarrollar **convocatorias a la presentación de propuestas** de investigación o de acción social lideradas por mujeres o con una mayoría de representación femenina.
7. Incorporar los cambios necesarios en el **Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio** para asegurar que las condiciones de las becas sean favorables o atractivas para las mujeres. Además, incluir en los convenios o cartas de entendimiento con entes internacionales una consideración a flexibilizar los rangos etarios de los posibles beneficiarios, en particular para incluir a aquellas mujeres que han postergado su desarrollo académico para atender responsabilidades familiares.
8. Atender en la normativa institucional lo relacionado a la *Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política*, Ley n.º 10235, publicada en el Alcance n.º 98 a La Gaceta n.º 90, de 17 de mayo de 2022, en correspondencia con lo establecido en el Transitorio I de la Ley, que indica *en un plazo hasta de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los partidos políticos, las instituciones públicas, las municipalidades, la Asamblea Legislativa y las organizaciones sociales deberán cumplir con las obligaciones establecidas respectivamente en el capítulo III, Prevención de la violencia contra las mujeres en la política, de esta ley.*
9. Valorar la incorporación en las **políticas institucionales 2025-2029** acciones que propicien la **igualdad y equidad de género** en la Institución en forma transversal.
10. Valorar una reforma en el **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que incorpore en los procesos de selección y asimilación al régimen la consideración de sanciones disciplinarias, entre las cuales se deben incluir aquellas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral para apoyar en la reducción de estas prácticas en las unidades académicas y asegurar la idoneidad del personal que ingresa a régimen académico en la Institución.

B. Aspectos asociados a la provisión de servicios

1. Generar **apoyos técnicos** que permitan a las mujeres, que así lo soliciten, mantenerse vinculadas a las labores académicas durante su licencia de maternidad y no separarlas en forma obligatoria del desarrollo de sus proyectos de investigación o de acción social. Como complemento a esta acción y para reducir la baja en productividad que se presenta en las mujeres durante sus labores de cuidado, asignar horas asistente a las mujeres a su **regreso de la licencia de maternidad**, y por lo menos durante un año, que les permita trabajar en sus proyectos de investigación en esta época. También permitir, cuando sea posible, que puedan **seleccionar el horario** de los cursos a impartir cuando se encuentren en labores de cuidado en la primera infancia de su progeñie.
2. Desarrollar acciones **más amigables con la familia y la conciliación entre la vida académica y personal** a nivel institucional y que se incorporen en la **Convención Colectiva de Trabajo**. Estas acciones deberían permitir establecer la licencia por paternidad, flexibilizar su aplicación de tal manera que se puedan dividir las labores entre la madre y el padre mediante el traslado de días de licencia entre ellos. Además, flexibilizar el horario en la jornada laboral y que se habilite el teletrabajo o las licencias especiales, que faciliten la escritura de artículos académicos o la conclusión de trabajos finales de graduación para que aquellas mujeres que asumen responsabilidades de cuidado en su núcleo familiar no se atrasen en su desarrollo académico.
3. Fortalecer y ampliar las **redes de cuidado institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en especial en las sedes regionales y recintos, que les faciliten a las mujeres y a los hombres que están llevando a cabo labores de cuidado su desarrollo académico.
4. Instar a la **Oficina de Recursos Humanos y a la Vicerrectoría de Docencia** a incluir en los procesos de contratación **la inducción y capacitaciones del personal** en cursos que aborden los temas de ética, discriminación, género, hostigamiento sexual y acoso laboral como elemento necesario para laborar en la Institución y montar programas en forma virtual para asegurar las capacitaciones en forma periódica para su personal. Además, en la inducción a las **autoridades**, sensibilizarlas sobre estas temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus unidades con el fin de **corregir prácticas** que lleven a eliminar prejuicios, inequidades y violencia política. Estas capacitaciones deben, además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para ocupar puestos de autoridad, deben fomentar la carrera política, el liderazgo y el empoderamiento.
5. Desarrollar, en conjunto entre las vicerrectorías y las unidades académicas **programas de mentoría** de tal manera que docentes de alto nivel académico acompañen a las jóvenes que ingresan a laborar en la Universidad en construir estrategias, definir oportunidades y consolidar su crecimiento académico para así avanzar en su desarrollo profesional en la Institución. En esta misma línea estimular iniciativas como PUBLICARE organizado por la Vicerrectoría de Docencia.

C. Aspectos asociados a la información

1. Instar a la OAICE para que desarrollen **actividades de promoción** de las **becas de estudios** en el exterior y hacer **talleres** con las unidades académicas para analizar cómo abordar u ofrecer mecanismos de compensación atractivos para atender las necesidades por condición de género.
2. Instar a la Rectoría a analizar los resultados del estudio del **IV Estado de Género en la Universidad de Costa Rica** que se está desarrollando actualmente, para profundizar y definir las **causas raíz** que generan las inequidades de género en el desarrollo académico de las mujeres en la academia.
3. **Formular indicadores** en la Institución construidos a partir del desarrollo académico de los profesores y profesoras con información suministrada por la Comisión de Régimen Académico, la Vicerrectoría de Docencia y la OAICE que incluyan **elementos tales como:** presentación de trabajos a evaluación en la CRA, crecimiento y calificación de mérito académico, reservas de plaza, aprovechamiento de becas y asimilación en las unidades académicas incorporando el factor de género y el etario. Estos indicadores podrán generar la data sólida que es necesaria en la Institución para enfrentar inequidades, sensibilizar sobre el tema y tomar acciones necesarias para enfrentarlas.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que esta recomendación surge porque este trabajo lo llevó a cabo la OAICE en un periodo de tiempo, mediante un trabajo de hormiga de la información, estos indicadores no son accesibles y cuando se solicitó la actualización de estos datos, la OAICE dijo que debían volver a hacer un trabajo realmente fuerte y esto no debe ocurrir en la Institución.

4. Fortalecer la **seguridad** a través de la incorporación de más oficiales en la Universidad para fomentar la salud en el entorno laboral, considerando que la población femenina es la más expuesta a la violencia física o sexual.

D. Aspectos asociados a la colaboración

1. Instar a la **Oficina de Planificación Universitaria** a trabajar con las unidades académicas para construir **indicadores** e incorporar dentro de sus **planes tácticos** la planificación del recurso académico de su unidad que les permita tomar las previsiones y desarrollar acciones para estimular el aprovechamiento de reservas de plaza, estudios en el exterior, concursos de antecedentes y valoración de la composición de sus asambleas académicas. Generar algún tipo de estímulo para las unidades académicas que logren sus metas en cuanto al desarrollo académico de sus profesores y profesoras (por ejemplo, financiamiento para la compra de equipos, horas asistente, financiamiento de proyectos, etc.).
2. Establecer entre la **OAICE, ORH y las unidades académicas** convocatorias para el desarrollo de **becas de estudio al exterior exclusivas para mujeres** en aquellas áreas o unidades que presentan un desbalance importante en su proporción de hombres y mujeres.

E. Aspectos asociados con temas de género en la Institución

Durante el proceso de análisis que ha llevado a cabo la comisión especial hemos logrado realizar recomendaciones muy específicas en temas de género que consideramos fortalecen a la Institución, logren enfrentar los grandes retos que tenemos en esta temática y contribuyan a generar un ambiente en donde el desarrollo académico de las mujeres sea posible en un ambiente libre de discriminación. Algunas de las sugerencias que se construyeron durante los procesos de discusión se detallan a continuación:

1. Brindar talleres y capacitaciones en línea, de forma periódica y obligatoria para la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral y discriminación.
2. Dotar a CICHS de los recursos necesarios para cumplir con sus funciones en correspondencia con la demanda creciente generada por el aumento de denuncias y procesos de análisis que deben llevar a cabo.
3. Modificar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* para centrar la función de la CICHS en la instrucción de los procesos y así no dispersar los pocos recursos de la comisión considerando, por ejemplo, que las funciones de capacitación y sensibilización pueden asumirlas otras instancias como la Unidad de Género.
4. Contar con mayores recursos de dedicación en tiempo para los integrantes de las Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CICHS) y de la Defensoría contra el hostigamiento sexual (DHS), para la coordinación y para el personal administrativo, con el fin de que logren cumplir con las funciones asignadas.
5. Solicitar a la Unidad de Género que formule un plan táctico para el periodo 2025-2029 en conjunto con la OPLAU, con base en los resultados del *VI balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.
6. Solicitar a la Rectoría que el Proyecto Cero Tolerancia se fortalezca y así contribuir con la transformación cultural en la Institución del hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria.
7. Solicitar a la Administración que se incluya un eje transversal en el Plan Estratégico 2025-2029, con indicadores comunes del CONARE, que permitan visibilizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de género en las universidades estatales.
8. Instar a la Unidad de Género de la Institución a la realización de un congreso interuniversitario de género que permita, en colaboración con las instancias universitarias que están abordando esta temática y las unidades académicas, el análisis de esta temática y la búsqueda de soluciones comunes para lograr la igualdad y equidad de género en nuestra sociedad y en las instituciones de educación superior.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO indica que antes de hacer la lectura de los acuerdos, desea aprovechar este momento para hacer un reconocimiento muy especial a la Lic. Valeria Rodríguez Quesada, gestora de esta iniciativa, y a cada una de las personas que estuvieron en la Comisión Especial, a las personas integrantes, a las compañeras y al compañero, quienes durante más de 2 años trabajaron en este tema, a la Unidad de Género Institucional por todo el apoyo que brindó, la colaboración con ideas y, por supuesto, contribuir con la motivación para sacar adelante este trabajo.

Manifiesta, como asunto personal, que este fue uno de los trabajos más gratificantes que tuvo durante el periodo en el CU, con este grupo de mujeres valientes, efusivas, beligerantes que tiene la Universidad en este tema, que se desarrolló un trabajo tremendamente objetivo y analítico, con análisis de datos e insumos es que llega a las conclusiones y recomendaciones que se están presentando.

Procede a dar lectura de los acuerdos que se desean proponer a consideración del CU, a partir de las recomendaciones mencionadas.

6. ACUERDOS

A partir de las conclusiones planteadas y conforme al análisis realizado, la comisión especial propone los siguientes acuerdos:

1. Solicitar al Consejo Universitario:

- a) Se incorpore en el análisis que está llevando a cabo la CCCP de las **políticas institucionales 2025-2029** acciones que propicien la igualdad de género en la Institución en forma transversal.
- b) Realice un pase a Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que analice una modificación al **Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual** para centrar la función de la CICHS en la instrucción de los procesos y no en otras actividades .
- c) Realizar un pase de cada uno de los siguientes temas a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore las modificaciones necesarias al **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que:
 - i. contenga una **estructura de puntajes** más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una mayor ponderación a las actividades docentes y a la acción social, de igual forma como se reconoce a la investigación
 - ii. incorpore un procedimiento simplificado y una asignación de puntaje que reconozca el mérito del trabajo colaborativo en la presentación de trabajos para **calificación en Régimen Académico**, desarrollados en alianza o en colaboración de grupos de docentes numerosos.
 - iii. en los **concursos de antecedentes** del artículo 32A se puedan convocar, en forma fundamentada, exclusiva a mujeres, en las unidades académicas que consideren importante incorporarlas en las asambleas de escuela, facultad o sede para enfrentar poblaciones no equilibradas por condición de género entre sus miembros.
 - iv. incorpore en los **procesos de selección y asimilación** al Régimen Académico la consideración de sanciones disciplinarias, entre las cuales se deben incluir aquellas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral para apoyar en la reducción de estas prácticas en la institución y asegurar la idoneidad del personal.
- d) Realizar un pase a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore una modificación en el **Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio**, para asegurar que las condiciones de las becas sean favorables o atractivas para estimular a las mujeres.
- e) Realizar un pase a la Comisión de Estatuto Orgánico para la flexibilización de los requisitos académicos para acceder a **puestos de autoridad** en la Institución, con el objetivo de evitar una forma de discriminación hacia las mujeres para acceder a estos puestos por razones de nivel académico o desarrollo en Régimen Académico, en línea con el Objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible³⁸ y la meta 5.5.

38 Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (...) Meta 5.5. Asegurar la participación plena y

2. Solicitar a la **Rectoría** que:

- a) Considere la incorporación en la **Convención Colectiva de Trabajo** acciones más amigables con la familia y la conciliación entre la vida académica y personal, como establecer la licencia por paternidad y que se flexibilice la manera en que se puedan dividir las labores entre la madre y el padre mediante el traslado de días de licencia entre ellos u otras acciones que no atrasen a las mujeres en su desarrollo académico por su atención exclusiva a las labores de cuidado.
- b) Considere fortalecer y ampliar las **redes de cuidado institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en especial en las sedes y recintos.
- c) Fortalezca la **seguridad** a través de la incorporación de más oficiales en el campus universitario para fomentar la salud en el entorno laboral y la exposición a la agresión física y sexual a las mujeres.
- d) Valore la asignación de un mayor apoyo presupuestario para ampliar los tiempos asignados a las personas que integran la **Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CICHS) y de la Defensoría contra el hostigamiento sexual (DHS)** y los recursos administrativos que se requieran para cumplir las funciones asignadas acorde con la demanda creciente generada por el aumento de denuncias y procesos de análisis que deben llevar a cabo.
- e) En coordinación con la **Unidad de Género**:
 - i. Analice los resultados del estudio del **IV Estado de Género en la Universidad de Costa Rica**, que se está desarrollando actualmente para profundizar y definir las **causas raíz** que generan las inequidades de género en el desarrollo académico de las mujeres en la academia.
 - ii. Brindar **talleres y capacitaciones** en línea, de forma periódica y obligatoria para la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación.
 - iii. Se formule un **plan táctico** para el periodo 2020-2025 en conjunto con la OPLAU con base en los resultados del *VI balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.
 - iv. Considere la pertinencia para realizar un **congreso interuniversitario** de género para lograr la igualdad y equidad de género en nuestra sociedad y en las instituciones de educación superior.
- f) En coordinación con la **OAICE**:
 - i. Se incluyan en los **convenios o cartas de entendimiento** con entes internacionales una consideración a flexibilizar los rangos etarios de los posibles beneficiarios, en particular para incluir a aquellas mujeres que han postergado su desarrollo académico para atender responsabilidades familiares.
 - ii. Se desarrolle **actividades de promoción** de las becas de estudios en el exterior y hacer talleres con las unidades académicas y demás instancias para analizar cómo abordar u ofrecer mecanismos de compensación atractivos para atender las necesidades por condición de género.
 - iii. Se establezcan en conjunto con las unidades académicas convocatorias para el desarrollo de becas de estudio al exterior **exclusivas para mujeres** en aquellas áreas o unidades que presentan un desbalance importante en su proporción de hombres y mujeres.
- g) En conjunto con la **OPLAU**:
 - i. Se **formulen indicadores** en la Institución contruidos a partir del desarrollo académico de los profesores y profesoras con información suministrada por la Comisión de Régimen Académico, la Vicerrectoría de Docencia y la OAICE, que incluyan elementos tales como: presentación de trabajos a evaluación en la CRA, crecimiento y calificación de mérito académico, reservas de plaza, aprovechamiento de becas y asimilación en las unidades académicas incorporando el factor de género y el etario.
 - ii. Se incorpore dentro de sus **planes tácticos** la planificación del recurso académico de su unidad que les permita tomar las previsiones y desarrollar acciones para estimular el aprovechamiento de reservas de

efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

plaza, estudios en el exterior, concursos de antecedentes y valoración de la composición de sus asambleas académicas.

iii. Se incluya un **eje transversal en el Plan Estratégico 2025-2029**, con indicadores comunes del CONARE, que permitan visibilizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de género en las universidades estatales.

3. Instar a las **Vicerrectorías** a que trabajen conjuntamente para que se incorporen las siguientes directrices:

- a) Estrategias para la asignación de cargas académicas que utilicen el **mecanismo de participación o de rotación** entre los miembros de las comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas de las personas docentes para reducir el recargo de las actividades que no contribuyen al mérito académico en las mujeres.
- b) La asignación de presupuestos a nivel institucional en las vicerrectorías de investigación y de acción social para desarrollar **convocatorias a la presentación de propuestas** de investigación o de acción social liderados por mujeres o con una mayoría de representación femenina.
- c) La generación de **apoyos técnicos** que permitan a las mujeres, que así lo soliciten, mantenerse vinculadas a las labores académicas durante su licencia de maternidad y no separarlas en forma obligatoria de desarrollo de sus proyectos de investigación o de acción social y asignar horas asistente a las mujeres a su **regreso de la licencia de maternidad**, por lo menos durante un año, que les permita trabajar en sus proyectos de investigación o de acción social.
- d) La **selección de horario** de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuidado en la primera infancia de su prole.
- e) Incluir en los procesos de contratación **la inducción y capacitaciones del personal** en cursos que aborden los temas de ética, discriminación, género, hostigamiento sexual y acoso laboral como elemento necesario para laborar en la Institución y montar programas en forma virtual para asegurar las capacitaciones en forma periódica para su personal. Además, en la inducción a las **autoridades**, sensibilizarlas sobre estas temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus unidades con el fin de **corregir prácticas** que lleven a eliminar prejuicios, inequidades y la institucionalización de la violencia contra las mujeres en su desarrollo académico. Estas capacitaciones deben además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para ocupar puestos de autoridad.
- f) Desarrollar en conjunto con las unidades académicas **programas de mentoría** de tal manera que docentes de alto nivel académico acompañen a las jóvenes que ingresan a laborar en la Universidad construir estrategias, definir oportunidades y consolidar su crecimiento académico para así avanzar en su desarrollo profesional en la Institución.
- g) Se diseñe un protocolo de valoración de trabajos que incorpore la inteligencia artificial o estrategias con **sistemas automatizados** que permitan reducir los posibles sesgos de género en la calificación de las obras producidas por mujeres por parte de los evaluadores o evaluadoras de la Comisión de Régimen académico (CRA).

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y a las personas que integraron esta comisión, a todas las mujeres y al Dr. Pablo Bolaños Villegas, por el trabajo minucioso, analítico y crítico que desempeñaron para finalmente llegar a estas recomendaciones de acuerdo, y se procede a iniciar de esta manera. Seguidamente, somete a discusión el dictamen.

Le cede la palabra a la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos.

LA M. SC. PATRICIA QUESADA VILLALOBOS agradece al director. Comenta que este es un tema que también le toca su vida.

Agradece a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y a la Comisión Especial porque terminaron de una manera que le parece muy eficiente, un trabajo que si bien es cierto también reconoce la iniciativa de la

Lic. Valeria Rodríguez Quesada que en aquella época fue muy enfática, luchadora, para que este trabajo se hiciera y también a las personas que, finalmente, han acompañado este resultado que hoy presentan.

Señala que ella es un claro ejemplo de todo lo que está diciendo la comisión; le ocurrió ser una mujer académica que en término de 6 años tuvo 4 hijos y fue jefa de hogar, y puede decir que mucho de esto, por supuesto, le afectó, por tanto, por todas esas mujeres que realmente han vivido y vivirán esta vida de ser académica, madre y mujer, realmente felicita el trabajo que se lleva a cabo y que finaliza hoy.

Considera que esta casa de estudios, humanista, académica, debe realmente contemplar estas desigualdades que han vivido las mujeres presentes y que eso no es fácil, así que, por esas mujeres que vienen realmente se alegra muchísimo, reitera que felicita y reconoce el trabajo realizado.

Informa que desde la Vicerrectoría de Acción Social (VAS), como saben, se presentó una propuesta para hacer un cambio, una modificación al *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, justamente en lo que está apuntando la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, para hacer un reconocimiento igualitario, en lo que es la acción social en la universidad. Comenta que, como producto de este trabajo, ya se conformó un Comité Editorial en la VAS, que va a iniciar un trabajo de evaluación para que los productos que se realicen como resultado de la acción social sean contemplados en Régimen Académico; ya se realizaron dos reuniones con la comisión y ha solicitado una audiencia al CU para informar lo que se ha hecho en la vicerrectoría al respecto.

Expresa que le gustaría plantear la posibilidad de incorporar un acuerdo, en el sentido de que se den a conocer los resultados de este dictamen que ha sido casi que una investigación por lo que han hecho todo este tiempo, así que realmente la comunidad universitaria y nacional debería conocer el resultado, reitera que le parece que debería darse difusión, pregunta si le permiten hacer una propuesta de redacción, la cual sería: “Dar mayor difusión a los resultados de esta propuesta y solicitar a la Oficina de Comunicación Institucional, la realización de una campaña institucional que visibilice los desafíos que enfrentan las mujeres en la academia”.

El Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera agradece a la M. Sc. Patricia Quesada Villalobos por la intervención y le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. Menciona que fue un trabajo muy intenso con este dictamen mediante el cual la comisión especial y las subcomisiones dan fe del trabajo que se realizó. Comenta que es importante el llamado que se hace de la sistematización de la información, pues mucha de la información, el dato duro para llegar a las conclusiones que se presentaron en este informe se tuvo que reconstruir a pie, porque no existen en la Institución indicadores que permitan fácilmente tener acceso a la información.

Coincide con la M. Sc. Ana Patricia Quesada Villalobos, expresa que también transitó por todo ese camino y tuvo que postergar inclusive, hacer el doctorado por razones de maternidad y responsabilidad familiar; entonces, en realidad se ve total y absolutamente reflejada en la trayectoria académica, personal, en ese informe, por lo que reitera que quisiera que estas nuevas generaciones tuvieran una mayor facilidad para acceder no solo a puestos de autoridad, sino también a un mayor reconocimiento por su trabajo.

Propone dos cambios de forma, en el inciso que habla de la rectoría, el b), que dice: “Considere fortalecer y ampliar las **redes de cuido institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en especial en las sedes y recintos”, desea que se indique en toda la Universidad, porque pasa como cuando se dice Costa Rica y Centroamérica y se olvida que Costa Rica es parte de Centroamérica, *Rodrigo Facio* es una sede; entonces, se está hablando de toda la Universidad, resalta que solicita el cambio. En los acuerdos para instar a las vicerrectorías, inciso d), que dice: “La **selección de horario** de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuido en la

primera infancia de su progenie solicita cambiar la redacción a: La selección prioritaria de horario de los cursos a las mujeres”, porque en el caso de su unidad académica es por puntaje; entonces, no hay una asignación “a dedo” (lo cual agradece) sino que hay un reconocimiento a la labor que se ha hecho en términos académicos, entonces, uno de los indicadores para la selección además del mérito académico, debería ser una priorización de acuerdo a las necesidades; por eso justifica indicar “una selección prioritaria de horario”.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas por la intención y le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y al grupo que lideró este trabajo, da sus felicitaciones, indica que, como lo dijo la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, es toda una investigación y también los resultados que se observan en las recomendaciones son importantísimos.

Menciona que quiere señalar algunos aspectos para la dirección del CU pues algunas de las recomendaciones relacionadas con solicitudes de pases a comisiones ya vienen siendo consideradas en algunos proyectos que se tienen; entonces, sugiere tener cuidado de no duplicar, por ejemplo, la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) está trabajando con la reforma al reglamento de becas y de apoyo al exterior, y esos problemas se tienen identificados, y se está considerando qué proponer en esa línea. Expresa su preocupación sobre las recomendaciones que se hacen para reforzar y apoyar a la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, porque en la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) se están analizando algunos casos relacionados a ese reglamento, a estas comisiones, para lo cual existe poco de confusión sobre cuál debería ser el modelo que tenga la Universidad, porque por un lado había un pase que buscaba un solo procedimiento, una sola comisión instructora y en ese momento se dijo que la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual debería dedicarse a actividades preventivas, pero aquí se observa la opción de que se dedique a actividades disciplinarias y no a esas otras.

Reitera que existe confusión acerca de cuál es ese modelo que se tiene que seguir, quién asume esas funciones; inclusive, cree que en la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual (la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas lo puede corregir) hay participación del CIEM en algunas de las actividades; entonces, se tienen varios actores en el sistema que se deben empezar a unificar para ver cuál es la función de la comisión y dónde tiene que trabajar, lo que le parece es importante de revisar.

Señala que, de fondo, le gustaría la revisión de la redacción de los acuerdos, ya que la iniciativa va dirigida totalmente en apoyo a la mujer académica y en resolver esta disparidad que existe, eso es un aspecto que también es cultural como lo han indicado, y a veces cuesta romper esa línea, algunas de las recomendaciones buscan resolver ese problema, pero también ratifican el hecho de que esas son funciones prioritariamente de mujeres, por ejemplo, este último aspecto que marcaba la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas sobre la selección prioritaria de horarios, efectivamente la realidad es que, en la mayoría, las personas que cuidan bebés, hijos, padres mayores y otros son las mujeres; entonces, se le está dando esa prioridad para que la mujer pueda tener cierta escogencia de horarios; sin embargo, esto a su vez viene a ratificar el hecho de que es la mujer quien va a cuidar por lo que considera que se debería ampliar o analizar en otro espacio, pero que se prioricen esos horarios para la persona cuidadora, ya sea hombre o sea mujer, en ese sentido, a fin de empezar a propiciar la participación de los hombres en estos escenarios de cuidado, dice que no sabe si este es el momento o el lugar para ponerlo, pero el hecho es que esa recomendación ratifica que es a la mujer a quien le corresponde el cuidado y que se le va a dar prioridad en esa selección de horario, que aunque es una realidad que se está dando no la quiere reforzar.

Agrega que en otras culturas ya se observan padres que también son cuidadores y que lo asumen bastante de lleno (le encantaría verlo aquí).

Además, en uno de los acuerdos se habla de plan táctico para el periodo 2020-2025 y ya estamos casi en esa fecha; entonces, considera que hay que cambiar ese periodo.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece. Indica que va a suspender en este momento la discusión que se está llevando a cabo para realizar un receso; ya tiene anotadas a las personas que habían solicitado el uso de la palabra.

Informa que el Dr. Carlos Palma Rodríguez se debe retirar porque va a participar de las honras fúnebres del máster Humberto Martínez Salas, por lo que antes del receso cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez para que se pueda referir, y posterior a ello, suspende la discusión. Le cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. Primero felicita el excelente trabajo que ha realizado la comisión, expresa que le parece es un análisis muy riguroso que incorpora datos y es lo más importante. Considera que la comisión, la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y colegas, ha corroborado con este estudio una hipótesis en la Universidad, y es la existencia de una alta desigualdad de las mujeres en las actividades sustantivas. Como observación de forma sobre el nombre, indica que se habla de las mujeres en la academia y en realidad considera que es un diagnóstico de la mujer, de las funcionarias en la UCR, porque el nombre de las “mujeres en la academia” da la idea que también incluye lo cual no es así, pues es precisamente de las personas que realizan actividades sustantivas en la Universidad.

Estima que, por los datos que se presentaron y recomendaciones, es un diagnóstico que se ha hecho de cuál es esa situación actual que tienen las mujeres funcionarias en la UCR, eso es una observación de forma nada más. Da la gracias porque es muy evidente esta alta desigualdad que hay entre hombres y mujeres en esta Universidad y se debe buscar la forma de disminuirla poco a poco para que exista una situación de igualdad.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Dr. Carlos Palma Rodríguez por su intervención, procede a realizar un receso de 20 minutos, y posteriormente se retoma la discusión.

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

*A las once horas y dieciocho minutos se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.*****

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que se continúa con el análisis presentado por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

Menciona a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo que antes de referirse a las observaciones y comentarios anteriores van a continuar con intervenciones de los miembros. Le cede la palabra a la Br. Noelia Solís Maroto.

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, indica que se une a las palabras de agradecimiento a todas las personas integrantes de esta comisión, quienes trabajaron de manera muy inteligente, muy congruente para el objetivo que se estaba buscando; entonces, en primera instancia, agradece el resultado de este estudio que confirma, además de muchas otras situaciones, que la lucha por la equidad de género en la UCR continúa y que es necesario que las próximas personas del Órgano Colegiado, así como demás representaciones estudiantiles, como lo fueron la Lic. Valeria Rodríguez Quesada y demás personas interesadas en el proyecto, continúen con estas iniciativas tan importantes.

Además, le gustaría hacer una mención con respecto a la relevancia de la reforma que hubo en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*, agradece a Eleana y a Fabiola Bermúdez, que fueron estudiantes que ayudaron muchísimo en lo que fue el cambio en ese reglamento y permitieron fortalecer la normativa, la cual finamente beneficia las acciones directas contra el hostigamiento sexual, y que en general, desde la representación estudiantil, se considera muy importante la difusión de estos resultados en razón de que es un problema sistemático, machista y misógino que existe en nuestra sociedad, se debe comunicar y que la Institución trabaje por erradicarlo, que si bien es una labor que lleva muchísimo tiempo, es importante fortalecerla y defenderla, tal y como lo han hecho todas estas valientes mujeres, quienes siguen acá y quienes seguirán deben continuar con la defensa de los principios feministas, que son tan importantes.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la Br. Noelia Solís Maroto por su intervención, menciona que para referirse a los comentarios u observaciones que realizaron los miembros, indica que inicia con la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

Agradece los comentarios que en este momento no recibe personalmente, sino a nombre de los miembros de la comisión, que hicieron un trabajo muy motivado, con mucha profundidad, para contar con la evidencia sólida a fin de hacer las afirmaciones y recomendaciones que se presentan.

Desea hacer la observación con respecto al tema de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, a la preocupación que indicaba el Dr. Germán Vidaurre Fallas, con respecto a la posibilidad de integración a la visión institucional; con respecto a este tipo de comisiones y a los órganos directores que se generan a partir de estos trabajos, si bien este es un tema que la Universidad tiene que ir trabajando, tendrá que ir evolucionando a una forma integrada, a fin de homologar trámites y procedimientos y opina que esa es la dirección correcta; sin embargo, se tiene una necesidad inmediata que se tiene que abordar, y es que la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual está desbordada de casos, tienen un aumento significativo por lo que las personas están sometidas a una enorme cantidad de estrés y de situaciones, y tal como lo había comentado en una sesión anterior, los casos de violencia son cada vez más duros de manejar, entonces, las personas que conforman la comisión han indicado que requieren de tiempo hasta para procesar lo que les están diciendo porque es muy fuerte, y eso hace que la cantidad de trabajo sea difícil de manejar por la profundidad, por la cantidad y la severidad de los casos que están conociendo.

*****A las once horas y veintidós minutos, se incorpora el Sr. Samuel Viquez Rodríguez.*****

Por lo anterior, le parece que para evitar esta impunidad o esta situación que se genera, no se debería reducir la recomendación de que se valore la forma de poder fortalecer los tiempos asignados a las personas que participan en esta comisión, el cual en este momento está a nivel de reglamento; sin embargo, lo más importante es poder contar con el contenido presupuestario para ello; institucionalmente se tiene que hacer el proceso de reflexión y se tiene que ayudar a que la comisión pueda seguir cumpliendo con su función, que al final es lo que se quiere en la Institución, que estos casos se puedan resolver y abordar y ojalá que todas las acciones de prevención que se puedan establecer sean lo más efectivas posibles para que no se den, pero si se dan y llegan a la comisión, tienen que ser abordadas con celeridad y prontitud para resolverlos bien. Reitera que considera que no se debería cambiar esa recomendación y, por supuesto, jamás reducir la discusión que se está teniendo en torno a las comisiones desde un punto de vista institucional.

Opina que con respecto al otro comentario, con el asunto de la asignación de horarios de trabajo para las mujeres que están en labores de cuidado, piensa que este es un informe que concluye en una recomendación basada en la evidencia que tiene en este momento, por lo que aunque comprende perfectamente la observación

que hace el Dr. Germán Vidaurre Fallas, con respecto a que también hay hombres que están llevando a cabo esa función, en este momento en nuestra comunidad es menor, por supuesto que reconoce el esfuerzo que están tratando de hacer y conoce de casos de compañeros que están a cargo de cuidado de adultos y de niños, pero como conclusión de este trabajo de la comisión, no se tiene otro remedio más que poner esta recomendación, por lo que sugiere que se mantenga como está la propuesta de acuerdo.

Considera que en la Institución, en los temas de discusión de la Convención Colectiva de Trabajo, por ejemplo, deben reflexionar sobre esa armonización que abarque tanto a hombres como a mujeres, porque sí se está pidiendo, por ejemplo, que se trasladen días de licencias de maternidad entre hombres y mujeres o mujeres y hombres, es decir, que se pueda hacer ese tipo de negociación y que esté habilitado institucionalmente, ahí es donde se debería prever todo este tipo de acciones que se puedan tomar para las personas que están a cargo de labores de cuidado (hombres o mujeres que estén a cargo de labores de cuidado). Reitera que cree que esas consideraciones y esa armonización tienen que hacerse en la Institución.

Señala que el Dr. Germán Vidaurre Fallas indica que la observación no fue únicamente para los niños o el regreso de maternidad sino que se enfoca en labores de cuidado en general, le parece que es una ampliación que está bien fundamentada con los resultados del informe. Recuerda que el tema de cuidado es uno que hay que estudiar porque una de las hipótesis con respecto a que el proceso de crecimiento académico de las mujeres está relacionado al cuidado, es algo que todavía se necesita estudiar con mayor profundidad, porque si bien es indicado en el sondeo realizado se reflejaron las labores de cuidado y como mujeres se puede evidenciar, no se tiene el estudio que fundamente con datos duros, que efectivamente esto tiene un impacto directo; es una hipótesis muy válida que muy probablemente se va a poder confirmar después, pero requiere de ciertos estudios; entonces, ese tema de cuidado abarca tanto hombres como mujeres. Agradece.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece por la intervención y menciona que coincide con lo que expuso la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, en que en este momento deben centrar la atención en los análisis que realizó la comisión, con el objeto de estudio que le fue designado, por lo que le parece que incluir otras poblaciones podría no solo atomizar la atención personalizada y dirigida que realizó la comisión al respecto de las problemáticas identificadas, sino que podría inclusive ser una forma de invisibilización o de violencia que se estaría aplicando, esa sería la línea de actuación de este Órgano Colegiado, el asumir esta postura, por lo tanto recalca que coincide con la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo en que se deben dejar los acuerdos tal y como los plantearon los miembros de esta comisión.

En relación con las labores de cuidado, pregunta en cuál inciso específicamente estarían visualizando la modificación. El inciso d) quedaría de la siguiente manera: “La **selección prioritaria de horario** de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuidado”.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS indica que quiere referirse al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*, ya que es un reglamento que en la CAUCO se le han analizado diferentes aspectos y se realizaron consultas legales para las cuales aún no se recibe respuesta a fin de solucionar algunas problemáticas, pero sí es necesario en este momento revisarlo tal cual se está solicitando porque también se creó la Unidad de Género, que traslapa en funciones de capacitación, concientización, divulgación, que también tiene la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual; entonces, en ese sentido concuerda con la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo en que se debería dejar tal cual para valorarlo de cara a las reformas que se han venido haciendo y a las consultas que se están realizando y a la Unidad de Género. Expresa que esa comisión necesita reforzarse para que se centre en la labor sustantiva y no solo reforzarla, para que las personas que laboran en ella tengan mayor libertad y dedicación, porque en este momento están abarrotados de casos y nada más tienen un cuarto de tiempo.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece. Le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y menciona que en ese sentido en la CDP se vieron varios reglamentos que contemplaban la asignación de carga para comisiones y se optó por la política de que no se cuenta con los criterios para decir cuánto se le tiene que asignar, y que es la Administración, en el caso de comisiones docentes, mediante la resolución de cargas, la que tiene que determinar ese aspecto. Señala importante que se revise esa resolución en cuanto a las cargas asignadas a estas comisiones porque, por ejemplo, la Comisión Instructora Institucional funciona actualmente igual, con un cuarto de tiempo, y el Tribunal Electoral Universitario también había hecho esas solicitudes y se hizo la misma recomendación, que se valorara a través de los criterios técnicos que tenga la vicerrectoría.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA procede a leer los cambios de forma realizados en la propuesta de acuerdo:

- En el segundo acuerdo se agrega el artículo “la” para que se lea de la siguiente forma: “Realizar un pase a la Comisión de Administración Universitaria” y continúa de la forma en que fue leído por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.
- En el acuerdo 5, se incorporan las palabras “para que valore”, antes de “la flexibilización”, el cual, a la letra dice: “Realizar un pase a la Comisión de Estatuto Orgánico para que valore la flexibilización (...)”, el resto continúa de la misma forma.
- En el acuerdo 6, después de Convención Colectiva de Trabajo, se agrega la palabra “de” y se lee: “Considere la incorporación en la **Convención Colectiva de Trabajo** de acciones (...)”.
- En el acuerdo 6, el inciso b) se lee de la siguiente manera: “Considere fortalecer y ampliar las **redes de cuidado institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en toda la universidad”. En el inciso e), específicamente en el punto (iii), se coloca: “IV balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica” y se actualiza el periodo del plan táctico que corresponda al próximo quinquenio, que es 2026-2030.
- En el acuerdo 7, el inciso d) se lee de la siguiente forma: “La **selección prioritaria de horario** de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuidado”.

Además, se agrega el acuerdo 8, que se lee de la siguiente forma: “Dar la mayor divulgación a los resultados de este informe, y solicitar a la Oficina de Comunicación Institucional la realización de una campaña institucional que visibilice los desafíos que enfrentan las mujeres en la academia”.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que de esta manera y al indicar las modificaciones y los cambios realizados, somete a su consideración la aprobación de los acuerdos leídos anteriormente.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

1. Hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para incorporar en el análisis que está llevando de las *políticas institucionales 2026-2030* acciones que propicien la igualdad de género en la Institución en forma transversal.
2. Realizar un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que analice una modificación al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* para centrar la función de la CICHS en la instrucción de los procesos y no en otras actividades.
3. Realizar un pase de cada uno de los siguientes temas a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore las modificaciones necesarias al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* para que:
 - a) contenga una estructura de puntajes más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una mayor ponderación a las actividades docentes y a la acción social, de igual forma como se reconoce a la investigación
 - b) incorpore un procedimiento simplificado y una asignación de puntaje que reconozca el mérito del trabajo colaborativo en la presentación de trabajos para calificación en Régimen Académico, desarrollados en alianza o en colaboración de grupos de docentes numerosos.
 - c) en los concursos de antecedentes del artículo 32A se puedan convocar, en forma fundamentada, exclusiva a mujeres, en las unidades académicas que consideren importante incorporarlas en las asambleas de escuela, facultad o sede para enfrentar poblaciones no equilibradas por condición de género entre sus miembros.
 - d) incorpore en los procesos de selección y asimilación al Régimen Académico la consideración de sanciones disciplinarias, entre las cuales se deben incluir aquellas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral para apoyar en la reducción de estas prácticas en la institución y asegurar la idoneidad del personal.
4. Realizar un pase a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore una modificación en el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*, para asegurar que las condiciones de las becas sean favorables o atractivas para estimular a las mujeres.
5. Realizar un pase a la Comisión de Estatuto Orgánico para que valore la flexibilización de los requisitos académicos para acceder a puestos de autoridad en la Institución, con el objetivo de evitar una forma de discriminación hacia las mujeres para acceder a estos puestos por razones de nivel académico o desarrollo en Régimen Académico, en línea con el Objetivo 5 de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*³⁹ y la meta 5.5.
6. Solicitar a la Rectoría que:
 - a) Considere la incorporación en la Convención Colectiva de Trabajo de acciones más amigables con la familia y la conciliación entre la vida académica y personal, como establecer la licencia por paternidad y que se flexibilice la manera en que se puedan dividir las labores entre la madre y el padre mediante el traslado de días de licencia entre ellos u otras acciones que no atrasen a las mujeres en su desarrollo académico por su atención exclusiva a las labores de cuidado.

39 Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (...) Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

-
- b) **Considere fortalecer y ampliar las redes de cuidado institucionales tanto en su horario, como en su capacidad, en toda la universidad.**
- c) **Fortalezca la seguridad a través de la incorporación de más oficiales en el campus universitario para fomentar la salud en el entorno laboral y la exposición a la agresión física y sexual a las mujeres.**
- d) **Valore la asignación de un mayor apoyo presupuestario para ampliar los tiempos asignados a las personas que integran la Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CICHS) y de la Defensoría contra el hostigamiento sexual (DHS) y los recursos administrativos que se requieran para cumplir las funciones asignadas acorde con la demanda creciente generada por el aumento de denuncias y procesos de análisis que deben llevar a cabo.**
- e) **En coordinación con la Unidad de Género:**
- i. **Analice los resultados del estudio del IV Estado de Género en la Universidad de Costa Rica, que se está desarrollando actualmente para profundizar y definir las causas raíz que generan las inequidades de género en el desarrollo académico de las mujeres en la academia.**
 - ii. **Brindar talleres y capacitaciones en línea, de forma periódica y obligatoria para la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación.**
 - iii. **Se formule un plan táctico para el periodo 2026-2030 en conjunto con la OPLAU con base en los resultados del *IV balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.**
 - iv. **Considere la pertinencia para realizar un congreso interuniversitario de género para lograr la igualdad y equidad de género en nuestra sociedad y en las instituciones de educación superior.**
- f) **En coordinación con la OAICE:**
- i. **Se incluyan en los convenios o cartas de entendimiento con entes internacionales una consideración a flexibilizar los rangos etarios de los posibles beneficiarios, en particular para incluir a aquellas mujeres que han postergado su desarrollo académico para atender responsabilidades familiares.**
 - ii. **Se desarrolle actividades de promoción de las becas de estudios en el exterior y hacer talleres con las unidades académicas y demás instancias para analizar cómo abordar u ofrecer mecanismos de compensación atractivos para atender las necesidades por condición de género.**
 - iii. **Se establezcan en conjunto con las unidades académicas convocatorias para el desarrollo de becas de estudio al exterior exclusivas para mujeres en aquellas áreas o unidades que presentan un desbalance importante en su proporción de hombres y mujeres.**
- g) **En conjunto con la OPLAU:**
- i. **Se formulen indicadores en la Institución contruidos a partir del desarrollo académico de los profesores y profesoras con información suministrada por la Comisión de**
-

Régimen Académico, la Vicerrectoría de Docencia y la OAICE, que incluyan elementos tales como: presentación de trabajos a evaluación en la CRA, crecimiento y calificación de mérito académico, reservas de plaza, aprovechamiento de becas y asimilación en las unidades académicas incorporando el factor de género y el etario.

- ii. Se incorpore dentro de sus planes tácticos la planificación del recurso académico de su unidad que les permita tomar las previsiones y desarrollar acciones para estimular el aprovechamiento de reservas de plaza, estudios en el exterior, concursos de antecedentes y valoración de la composición de sus asambleas académicas.
- iii. Se incluya un eje transversal en el Plan Estratégico 2025-2029, con indicadores comunes del CONARE, que permitan visibilizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de género en las universidades estatales.

7. Instar a las Vicerrectorías a que trabajen conjuntamente para que se incorporen las siguientes directrices:

- a) Estrategias para la asignación de cargas académicas que utilicen el mecanismo de participación o de rotación entre los miembros de las comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas de las personas docentes para reducir el recargo de las actividades que no contribuyen al mérito académico en las mujeres.
- b) La asignación de presupuestos a nivel institucional en las vicerrectorías de investigación y de acción social para desarrollar convocatorias a la presentación de propuestas de investigación o de acción social liderados por mujeres o con una mayoría de representación femenina.
- c) La generación de apoyos técnicos que permitan a las mujeres, que así lo soliciten, mantenerse vinculadas a las labores académicas durante su licencia de maternidad y no separarlas en forma obligatoria de desarrollo de sus proyectos de investigación o de acción social y asignar horas asistente a las mujeres a su regreso de la licencia de maternidad, por lo menos durante un año, que les permita trabajar en sus proyectos de investigación o de acción social.
- d) La selección prioritaria de horario de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuidado.
- e) Incluir en los procesos de contratación la inducción y capacitaciones del personal en cursos que aborden los temas de ética, discriminación, género, hostigamiento sexual y acoso laboral como elemento necesario para laborar en la Institución y montar programas en forma virtual para asegurar las capacitaciones en forma periódica para su personal. Además, en la inducción a las autoridades, sensibilizarlas sobre estas temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus unidades con el fin de corregir prácticas que lleven a eliminar prejuicios, inequidades y la institucionalización de la violencia contra las mujeres en su desarrollo académico. Estas capacitaciones deben además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para ocupar puestos de autoridad.
- f) Desarrollar en conjunto con las unidades académicas programas de mentoría de tal manera que docentes de alto nivel académico acompañen a las jóvenes que ingresan a laborar en la Universidad construir estrategias, definir oportunidades y consolidar su crecimiento académico para así avanzar en su desarrollo profesional en la Institución.
- g) Se diseñe un protocolo de valoración de trabajos que incorpore la inteligencia artificial o estrategias con sistemas automatizados que permitan reducir los posibles sesgos de género

en la calificación de las obras producidas por mujeres por parte de los evaluadores o evaluadoras de la Comisión de Régimen académico (CRA).

- 8. Dar la mayor divulgación a los resultados de este informe, y solicitar a la Oficina de Comunicación Institucional la realización de una campaña institucional que visibilice los desafíos que enfrentan las mujeres en la academia.**

ACUERDO FIRME.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA expresa nuevamente la felicitación al equipo liderado por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

ARTÍCULO 10

El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, somete a consideración del plenario una modificación en el orden del día para pasar al Dictamen CEO-3-2024 referente a la reforma al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad, a la Propuesta de Miembros CU-9-2024 sobre el análisis del perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica y al Dictamen CIAS-4-2024 en torno a la propuesta de *Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA solicita un cambio en el orden del día para que se pueda realizar el análisis de los puntos 7 (de la Comisión de Estatuto Orgánico), 10 (Propuesta de Miembros) y 8 (Comisión de Investigación y Acción Social, vinculado a la propuesta de *Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica*).

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar al Dictamen CEO-3-2024 referente a la reforma al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad, a la Propuesta de Miembros CU-9-2024 sobre el análisis del perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica y al Dictamen CIAS-4-2024 en torno a la propuesta de *Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica*.

ARTÍCULO 11

La Comisión de Estatuto Orgánico presenta el Dictamen CEO-3-2024 referente a la reforma al artículo 4 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que el dictamen es para análisis en primera sesión ordinaria, dado que el Dr. Carlos Araya Leandro en este momento se encuentra de vacaciones, le solicita a alguno de los miembros de la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO) la colaboración con la lectura del dictamen.

Le cede la palabra a la Br. Noelia Solís Maroto.

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. La Dirección del Consejo Universitario conoció la iniciativa planteada por la representante estudiantil Myriam Badilla Mora, referente a la inclusión de un nuevo inciso en el artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* con respecto a la defensa de los derechos humanos. Esta propuesta fue consultada al asesor legal del Órgano Colegiado quien recomendó su traslado a la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO) (Criterio Legal CU-71-2022, del 23 de noviembre de 2022).
2. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la CEO dictaminar sobre la reforma del artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad (Pase CU-107-2022, del 28 de noviembre de 2022).
3. En la sesión n.º 6671, del 7 de febrero de 2023, la representante estudiantil presentó ante el plenario la Propuesta de Miembros CU-23-2023, del 19 de enero de 2023, la cual fue aprobada.
4. La CEO solicitó a la Dirección del Consejo Universitario proceder con la publicación en primera consulta a la comunidad universitaria de la propuesta de modificación al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* (Propuesta de reforma al Estatuto Orgánico CEO-5-2023, del 26 de junio de 2023).
5. La Dirección del Consejo Universitario comunicó la propuesta a los decanatos y las direcciones de las unidades académicas en la Circular CU-6-2023, del 8 de agosto de 2023. Además, se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 43-2023, con fecha del 7 de agosto de 2023.
6. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6756, artículo 5, del 15 de noviembre de 2023, conoció el Dictamen CEO-5-2023, del 18 de octubre de 2023, y acordó publicar en segunda consulta a la comunidad universitaria la reforma estatutaria al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. La consulta fue publicada en *La Gaceta Universitaria* n.º 76-2023, con fecha del 24 de noviembre de 2023.

ANÁLISIS

I. Origen y propósito del caso

La iniciativa planteada por la representante estudiantil Myriam Badilla Mora (Propuesta de Miembros CU-23-2022, con fecha del 18 de noviembre de 2022)⁴⁰ busca reconocer la multietnicidad y pluriculturalidad que caracteriza al país y a la Universidad de Costa Rica, en correspondencia con lo dispuesto constitucionalmente, así como en diversos convenios internacionales que Costa Rica ha suscrito.

Aunado a lo anterior, se estima que la coyuntura social requiere de acciones que promuevan la defensa de los derechos humanos, por lo que explicitar en la norma de mayor rango institucional este enunciado como parte de los principios orientadores de la Universidad es acorde con el pensamiento humanista y la diversidad de pensamiento, creencias y culturas, con el objetivo de lograr un espacio libre de toda discriminación.

La propuesta de inciso presentada para análisis fue la siguiente:

40 Presentada ante el Consejo Universitario en la sesión n.º 6656, del 1.º de diciembre de 2022.

- i) **Defensa de los derechos humanos: Garantizar y promover el respeto y la defensa de los derechos y libertades de todas las personas, sin discriminación alguna por motivos de etnia, color de piel, identidad sexual, idioma, religión, ideología política, nacionalidad o estrato social, nacimiento o cualquier otra condición social.**

II. Primera consulta a la comunidad universitaria

La CEO, mediante la Propuesta de reforma al Estatuto Orgánico CEO-5-2023, del 26 de junio de 2023, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario publicar en primera consulta a la comunidad universitaria la iniciativa de reforma al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, mediante la cual planteó una adición al inciso e), del artículo 4 de la norma, y no un nuevo inciso, tal y como lo planteaba la propuesta original. Lo anterior, al considerar que:

- a) A pesar de que el concepto de “derechos humanos” no se encuentra explícito en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, estos forman parte de la visión universitaria, ya que se busca garantizar que, de manera transversal, se salvaguarden los derechos humanos en las diferentes actividades sustantivas, así como en la gestión universitaria. Adicionalmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) es una norma de rango superior al *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, por lo que su reconocimiento es obligatorio y su alcance no puede reducirse.
- b) El texto de la propuesta unificó una serie de elementos vinculados con la defensa de los derechos humanos, presentes en otros incisos del artículo 4 (explícita o implícitamente), pero también fue omiso con respecto a otros; por ejemplo: la diversidad sexual, la identidad de género y la discriminación etaria o por discapacidad, por lo que, al presentar limitaciones y contemplar otras prerrogativas que no son derechos se decidió descartar la propuesta inicial.

La propuesta comunicada a los decanatos y las direcciones de las unidades académicas (Circular CU-6-2023, del 8 de agosto de 2023) y publicada en *La Gaceta Universitaria* n.º 43-2023, con fecha del 7 de agosto de 2023, se detalla a continuación:

Texto del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> vigente	Texto del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> propuesto para primera consulta
ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad: (...) e) <u>Respeto a las personas y a la libre expresión:</u> Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo. (...)	ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad: (...) e) <u>Respeto a las personas y a la libre expresión:</u> Garantizar, dentro del ámbito universitario, la no discriminación , el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo. (...)

La comunidad universitaria contó con un plazo de treinta días hábiles (del 7 de agosto al 19 de setiembre de 2023) para remitir sus observaciones o comentarios sobre la propuesta de reforma. De esta primera consulta, se recibieron cuatro respuestas por parte de personas, órganos o instancias universitarias, que se manifestaron a favor de la propuesta sin comentarios ni sugerencias de mejora.

III. Segunda consulta a la comunidad universitaria

Tomando en cuenta que no se recibieron observaciones de forma o fondo en la primera consulta, la CEO recomendó al plenario del Consejo Universitario publicar en segunda consulta la propuesta de reforma tal y como fue presentada en la primera consulta.

La propuesta de la CEO (Dictamen CEO-5-2023, del 18 de octubre de 2023) fue conocida por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6756, artículo 5, del 15 de noviembre de 2024, y publicada en *La Gaceta Universitaria* n.º 76-2023, con fecha del 24 de noviembre de 2023. La comunidad universitaria contó con un plazo de quince días hábiles para remitir sus observaciones (del 3 de marzo al 10 de abril de 2024).

Se recibieron once respuestas⁴¹ por parte de las siguientes personas e instancias: Asamblea de la Escuela de Medicina; Orlando Arrieta Orozco, Facultad de Ingeniería; Leonardo Castellón Rodríguez, Facultad de Ciencias Económicas; Elián Conejo Rodríguez, Escuela de Física; Víctor Manuel Jiménez García, Instituto de Investigaciones Agrícolas; Gustavo López Herrera, Escuela de Ciencias de la Computación e Informática; Lucía Molina Fallas, Escuela de Psicología; Nicole Gabriela Parra Barrientos, Escuela de Geografía; Rosaura Romero Chacón, Facultad de Ciencias; Christian Valverde Cordero, Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LanammeUCR), y Johnny Alberto Vargas Zúñiga, de la Sede Regional del Sur. Únicamente tres de los criterios se posicionaron en contra de la reforma propuesta, al estimar que la incorporación del principio de no discriminación puede condicionar la libre expresión o constituirse en una censura previa, por lo que podría estar presentándose una contradicción entre los diversos postulados del artículo.

REFLEXIONES DE LA COMISIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO

En razón de la conclusión del periodo de la segunda consulta, la CEO analizó las observaciones recibidas al respecto y determinó que incorporar el término “no discriminación” no afecta la libertad de expresión, por cuanto este se constituye en un derecho.

Además, la CEO estima que es necesario considerar que todos los derechos tienen sus limitaciones y el ejercicio de un derecho no puede implicar una transgresión a los derechos de las demás personas, es por ello que todos los derechos tienen sus límites en donde empiezan los derechos de otras personas.

La CEO valora que la reforma no condiciona la libre expresión ni se constituye en una censura previa, dado que lo único que propone es incorporar la no discriminación, y mantiene como principios orientadores del quehacer de la Universidad el respeto a las personas y a la libre expresión, e incluso pretende garantizar dentro del ámbito universitario la no discriminación, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, por lo que no sustituye ninguno de los principios preexistentes. Cabe señalar que, en el texto del inciso e), se tutela de manera explícita el derecho a la libre expresión y al diálogo, que devienen de un enfoque más amplio que la “libertad de ideas”, la cual podía resultar más restrictiva.

Conviene subrayar que el principio (inciso e) tiene dos elementos; uno que es el respeto y otro que corresponde a la libertad de expresión, es por ello que la Universidad es un espacio libre de expresión y discriminación sin que ello implique una censura previa.

Igualmente, cabe recordar que el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* es acorde con las normas que regulan nuestro país sobre la materia objeto de discusión; además, no debe dejarse de lado el principio constitucional contenido del artículo 28 de la Carta Magna que dice: *Nadie puede ser inquietado ni perseguido por la manifestación de sus opiniones ni por acto alguno que no infrinja la ley*; de esta manera, la *Constitución Política de la República de Costa Rica* establece un límite intrínseco de los derechos, al determinar que su ejercicio no puede ser ilícito. Seguidamente, dispone que *Las acciones privadas que no dañen la moral o el orden públicos, o que no perjudiquen a tercero, están fuera de la acción de la ley (...)*. Esto ya es un límite indeterminado o extensivo que busca que no se dañe ni el orden público, ni la moral, ni las buenas costumbres.

Por consiguiente, en la *Constitución Política de la República de Costa Rica* se resguardan los derechos y en las demás normas se les brinda contenido; por ejemplo, el derecho a la salud podría estar por encima del derecho al trabajo, si el trabajo por ejecutar le causará daño a la salud de las personas, dado que lo que privaría es el derecho a la salud; por ello, se da una ponderación de derechos, según la situación que se presente. De esta manera, se concibe como un sistema de derechos que tiene limitantes, propias y externas, y busca garantizar el ejercicio de los derechos de las otras personas, en este caso en particular, el derecho de los miembros de la comunidad universitaria.

Desde el inicio del análisis de este caso, la CEO reconoció que todos los derechos humanos forman parte del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* por lo que no es necesario enumerarlos uno por uno; sin embargo, estimó necesario explicitar la no discriminación en el texto del artículo 4 para promover el respeto a la defensa de los derechos y las libertades de todas las personas sin discriminación alguna. Lo anterior no implica que se pueda dejar de lado que existen convenios internacionales en materia de derechos humanos que están por encima del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*; de esta manera, el hecho de que algunos derechos estén ahí incluidos no significa que sean los únicos o que la tutela de la Universidad se limite a esos.

41 En el anexo n.º1 se pormenorizan las observaciones recibidas.

En conclusión, la CEO estimó que, en correspondencia con la norma estatutaria, el humanismo que caracteriza a la Institución, las normas referidas a la discriminación, el acoso y el hostigamiento, la reforma resulta necesaria puesto que el principio de no discriminación debe estar presente de manera transversal en nuestra institución.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Estatuto Orgánico presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. La Dirección del Consejo Universitario remitió para análisis de la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO) la propuesta de reforma⁴² al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad (Pase CU-107-2022, del 28 de noviembre de 2022).

2. El artículo 236 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece:

ARTÍCULO 236.- La iniciativa en materia de reformas al Estatuto Orgánico corresponde a los miembros del Consejo Universitario y a la Asamblea Colegiada Representativa. Los anteproyectos de reforma provenientes de otras fuentes sólo podrán ser acogidos, para su trámite, por un miembro de dicho Consejo.

La Comisión respectiva del Consejo Universitario hará un estudio preliminar del anteproyecto y determinará, mediante acto motivado, si procede o no elaborar una propuesta que será publicada, por primera vez, con el propósito de consultar el criterio de la comunidad universitaria, la cual contará con un plazo de treinta días hábiles para remitir sus observaciones. El plazo empezará a regir a partir de la fecha de publicación en La Gaceta Universitaria y se divulgará en todos los medios de comunicación universitarios disponibles. La directora o el director del Consejo Universitario comunicará la propuesta al decano o a la decana y a la directora o director de cada unidad académica, que consultarán con su respectiva asamblea para su debido pronunciamiento, dentro del plazo establecido. La directora o el director del Consejo Universitario deberá informar al plenario sobre el inicio de este proceso.

Una vez recibidas las observaciones de la comunidad universitaria a la primera consulta, la comisión respectiva procederá a elaborar el o los dictámenes, que serán analizados en el seno del Consejo Universitario. El que se apruebe se publicará en segunda consulta a la comunidad universitaria, la cual contará con un plazo de quince días hábiles para remitir sus observaciones. El plazo empezará a correr a partir de su publicación en La Gaceta Universitaria y se divulgará en todos los medios de comunicación universitarios disponibles.

Concluido el periodo de consulta, la comisión elaborará el o los dictámenes, de los cuales uno deberá ser aprobado en dos sesiones ordinarias del Consejo Universitario, por al menos dos tercios de los miembros presentes, para su posterior decisión en la Asamblea Colegiada Representativa.

Las consultas a la comunidad universitaria deberán ser efectuadas entre el primer día lectivo del primer ciclo y el último día lectivo del segundo ciclo de cada año.

3. La Dirección del Consejo Universitario publicó, a solicitud de la CEO (Propuesta de reforma al Estatuto Orgánico CEO-5-2023, del 26 de junio de 2023), en primera consulta a la comunidad universitaria la propuesta de reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), mediante la Circular CU-6-2023, del 8 de agosto de 2023. Además, se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 43-2023, con fecha del 7 de agosto de 2023. La comunidad universitaria contó con treinta días hábiles (del 7 de agosto al 19 de septiembre de 2023) para pronunciarse con respecto a la propuesta de modificación. En ese periodo, se recibieron varias respuestas de personas y órganos a favor de la propuesta.

4. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6756, artículo 5, del 15 de noviembre de 2023, conoció el Dictamen CEO-5-2023, del 18 de octubre de 2023, y acordó publicar en segunda consulta a la comunidad universitaria la reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. La consulta fue publicada en *La Gaceta Universitaria* n.º 76-2023, con fecha del 24 de noviembre de 2023. La comunidad universitaria contó con un plazo de quince días hábiles para remitir sus observaciones (del 3 de marzo al 10 de abril de 2024). Como resultado se recibieron once respuestas, mayoritariamente, a favor de la propuesta, con algunos comentarios que fueron considerados y discutidos por la CEO.

5. El artículo 28 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dispone que:

⁴² Presentada por la representante estudiantil y conocida posteriormente en la sesión n.º 6671, del 7 de febrero de 2023, mediante la Propuesta de Miembros CU-23-2023, del 19 de enero de 2023.

ARTÍCULO 28.- Nadie puede ser inquietado ni perseguido por la manifestación de sus opiniones ni por acto alguno que no infrinja la ley.

Las acciones privadas que no dañen la moral o el orden públicos, o que no perjudiquen a tercero, están fuera de la acción de la ley.

No se podrá, sin embargo, hacer en forma alguna propaganda política por clérigos o seglares invocando motivos de religión o valiéndose, como medio, de creencias religiosas.

6. La Declaración Universal de los Derechos Humanos es de acatamiento obligatorio y la Universidad de Costa Rica se ha comprometido al resguardo de sus preceptos en congruencia con la visión, los fines y los propósitos universitarios, por lo que estos son transversales en el quehacer universitario. Por esta razón se desestimó la incorporación de la defensa de los derechos humanos como un principio orientador adicional.
7. El artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* se refiere a los principios orientadores del quehacer institucional, en el marco del compromiso que existe por la búsqueda de la justicia social, la equidad, el desarrollo integral y la libertad plena, por lo que, como resultado del análisis realizado, se propone ampliar el texto del inciso e) del citado artículo para incorporar la no discriminación.
8. Todos los derechos tienen sus limitaciones debido a que su ejercicio no puede vulnerar los derechos de otras personas. Por ello, la reforma *per se* no limita la libre expresión, no se posiciona por encima de los otros principios ni se limita a los derechos contenidos en el texto.
9. La reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* es la siguiente:

TEXTO VIGENTE EN EL ESTATUTO ORGÁNICO	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:</p> <p>(...)</p> <p>e) <u>Respeto a las personas y a la libre expresión:</u> Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.</p> <p>(...)</p>	<p>ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:</p> <p>(...)</p> <p>e) <u>Respeto a las personas y a la libre expresión:</u> Garantizar, dentro del ámbito universitario, la no discriminación, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.</p> <p>(...)</p>

ACUERDA

1. Aprobar en primera sesión ordinaria, de conformidad con lo que establece el artículo 236 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, para su posterior decisión en la Asamblea Colegiada Representativa:

ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:

(...)

- e) Respeto a las personas y a la libre expresión: Garantizar, dentro del ámbito universitario, **la no discriminación**, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.

(...)

LA BR. NOELIA SOLÍS MAROTO indica que firman el dictamen la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, la MTE Stephanie Fallas Navarro, la Br. Noelia Solís Maroto, el Dr. Felipe Alpízar Rodríguez, representante del rector, el Lic. William Méndez Garita y el coordinador, el Dr. Carlos Araya Leandro.

Agradece a la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, asesora e investigadora de la Unidad de Estudios del CU, quien colaboró en la redacción del dictamen.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la Br. Noelia Solís Maroto, por la lectura de este dictamen y por su trabajo como miembro de la CEO.

Somete a discusión el dictamen, recuerda que es para aprobación en primera sesión ordinaria. Al no haber observaciones ni comentarios, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Dirección del Consejo Universitario remitió para análisis de la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO) la propuesta de reforma⁴³ al artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad (Pase CU-107-2022, del 28 de noviembre de 2022).
2. El artículo 236 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece:

ARTÍCULO 236.- La iniciativa en materia de reformas al Estatuto Orgánico corresponde a los miembros del Consejo Universitario y a la Asamblea Colegiada Representativa. Los anteproyectos de reforma provenientes de otras fuentes sólo podrán ser acogidos, para su trámite, por un miembro de dicho Consejo.

La Comisión respectiva del Consejo Universitario hará un estudio preliminar del anteproyecto y determinará, mediante acto motivado, si procede o no elaborar una propuesta que será publicada, por primera vez, con el propósito de consultar el criterio de la comunidad universitaria, la cual contará con un plazo de treinta días hábiles para remitir sus observaciones. El plazo empezará a regir a partir de la fecha de publicación en La Gaceta Universitaria y se divulgará en todos los medios de comunicación universitarios disponibles. La directora o el director del Consejo Universitario comunicará la propuesta al decano o a la decana y a la directora o director de cada unidad académica, que consultarán con su respectiva asamblea para su debido pronunciamiento, dentro del plazo establecido. La directora o el director del Consejo Universitario deberá informar al plenario sobre el inicio de este proceso.

Una vez recibidas las observaciones de la comunidad universitaria a la primera consulta, la comisión respectiva procederá a elaborar el o los dictámenes, que serán analizados en el seno del Consejo Universitario. El que se apruebe se publicará en segunda consulta a la comunidad universitaria, la cual contará con un plazo de quince días hábiles para remitir sus observaciones. El plazo empezará a correr a partir de su publicación en La Gaceta Universitaria y se divulgará en todos los medios de comunicación universitarios disponibles.

Concluido el periodo de consulta, la comisión elaborará el o los dictámenes, de los cuales uno deberá ser aprobado en dos sesiones ordinarias del Consejo Universitario, por al menos dos tercios de los miembros presentes, para su posterior decisión en la Asamblea Colegiada Representativa.

⁴³ Presentada por la representante estudiantil y conocida posteriormente en la sesión n.º 6671, del 7 de febrero de 2023, mediante la Propuesta de Miembros CU-23-2023, del 19 de enero de 2023.

Las consultas a la comunidad universitaria deberán ser efectuadas entre el primer día lectivo del primer ciclo y el último día lectivo del segundo ciclo de cada año.

3. La Dirección del Consejo Universitario publicó, a solicitud de la CEO (Propuesta de reforma al Estatuto Orgánico CEO-5-2023, del 26 de junio de 2023), en primera consulta a la comunidad universitaria la propuesta de reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), mediante la Circular CU-6-2023, del 8 de agosto de 2023. Además, se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 43-2023, con fecha del 7 de agosto de 2023. La comunidad universitaria contó con treinta días hábiles (del 7 de agosto al 19 de setiembre de 2023) para pronunciarse con respecto a la propuesta de modificación. En ese periodo, se recibieron varias respuestas de personas y órganos a favor de la propuesta.
4. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6756, artículo 5, del 15 de noviembre de 2023, conoció el Dictamen CEO-5-2023, del 18 de octubre de 2023, y acordó publicar en segunda consulta a la comunidad universitaria la reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. La consulta fue publicada en *La Gaceta Universitaria* n.º 76-2023, con fecha del 24 de noviembre de 2023. La comunidad universitaria contó con un plazo de quince días hábiles para remitir sus observaciones (del 3 de marzo al 10 de abril de 2024). Como resultado se recibieron once respuestas, mayoritariamente, a favor de la propuesta, con algunos comentarios que fueron considerados y discutidos por la CEO.
5. El artículo 28 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dispone que:
ARTÍCULO 28.- Nadie puede ser inquietado ni perseguido por la manifestación de sus opiniones ni por acto alguno que no infrinja la ley.
Las acciones privadas que no dañen la moral o el orden públicos, o que no perjudiquen a tercero, están fuera de la acción de la ley.
No se podrá, sin embargo, hacer en forma alguna propaganda política por clérigos o seglares invocando motivos de religión o valiéndose, como medio, de creencias religiosas.
6. La Declaración Universal de los Derechos Humanos es de acatamiento obligatorio y la Universidad de Costa Rica se ha comprometido al resguardo de sus preceptos en congruencia con la visión, los fines y los propósitos universitarios, por lo que estos son transversales en el quehacer universitario. Por esta razón se desestimó la incorporación de la defensa de los derechos humanos como un principio orientador adicional.
7. El artículo 4 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* se refiere a los principios orientadores del quehacer institucional, en el marco del compromiso que existe por la búsqueda de la justicia social, la equidad, el desarrollo integral y la libertad plena, por lo que, como resultado del análisis realizado, se propone ampliar el texto del inciso e) del citado artículo para incorporar la no discriminación.
8. Todos los derechos tienen sus limitaciones debido a que su ejercicio no puede vulnerar los derechos de otras personas. Por ello, la reforma *per se* no limita la libre expresión, no se posiciona por encima de los otros principios ni se limita a los derechos contenidos en el texto.
9. La reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* es la siguiente:

TEXTO VIGENTE EN EL ESTATUTO ORGÁNICO	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:</p> <p>(...)</p> <p>e) <u>Respeto a las personas y a la libre expresión:</u> Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.</p> <p>(...)</p>	<p>ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:</p> <p>(...)</p> <p>e) <u>Respeto a las personas y a la libre expresión:</u> Garantizar, dentro del ámbito universitario, la no discriminación, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.</p> <p>(...)</p>

ACUERDA

1. **Aprobar en primera sesión ordinaria, de conformidad con lo que establece el artículo 236 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, la siguiente reforma estatutaria al artículo 4, inciso e), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, para su posterior decisión en la Asamblea Colegiada Representativa:**

ARTÍCULO 4.- Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:

(...)

e) **Respeto a las personas y a la libre expresión:** Garantizar, dentro del ámbito universitario, la no discriminación, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.

(...)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 12

El Lic. William Alberto Méndez Garita, la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas presentan la Propuesta de Miembros CU-9-2024 sobre el análisis del perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA consulta quién va presentar la propuesta. Le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al director. Indica que recientemente se tuvo a cargo la designación del integrante al Consejo Superior de Educación (CSE), según establece la *Ley de Creación del Consejo Superior de Educación Pública*, corresponde que lo nombre el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica y la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, el Dr. William Méndez Garita y su persona, quienes conformaron la Comisión Especial que estuvo a cargo de analizar las postulaciones,

en ese momento observaron la necesidad de que se revisara el perfil de la persona que será integrante del CSE en representación del Sistema de Educación Superior Universitario.

Informa que no se incluyó como un segundo acuerdo sino que se consideró pertinente que se elaborara esta propuesta para conformar una comisión que estudie o que defina cuál es ese perfil, de la persona que debe estar en el CSE, de acuerdo a lo que la ley establece, pero más importante aún, de acuerdo a lo que se necesita a nivel país, por las implicaciones que tiene el CSE y que también responda a esta visión, este perfil que se desarrolla, que se tome en consideración a varios actores de la sociedad costarricense, de ahí la propuesta que se presenta.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

CONSIDERANDO QUE:

1. Según el artículo 81 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el Consejo Superior de Educación (CSE) es la entidad directora de la enseñanza oficial en el país. Este artículo establece:

ARTÍCULO 81.- La dirección general de la enseñanza oficial corresponde a un consejo superior integrado como señala la ley, presidido por el Ministro del ramo.

2. Los artículos 1, 2 y 3 de la *Ley de Creación del Consejo Superior de Educación Pública*, n.º 1362, del 8 de octubre de 1951, le otorgan al CSE⁴⁴ personalidad jurídica instrumental y presupuesto propio, y le asigna las competencias de orientar y dirigir la enseñanza oficial; además, debe participar activamente en el establecimiento de los planes de desarrollo de la educación nacional, el control de su calidad, buscar desarrollo armónico y la constante adaptación a las necesidades del país. En concordancia con esas atribuciones, le corresponde al Ministerio de Educación Pública la ejecución de los planes, programas y demás acuerdos emanados del CSE.

3. Las potestades del Consejo Superior de Educación Pública se regulan en el artículo 8 de la Ley n.º 1362, el cual estipula:

Artículo 8.- El Consejo deberá aprobar:

- a) *Los planes de desarrollo de la educación pública.*
- b) *Los proyectos para la creación, modificación o supresión de modalidades educativas, tipos de escuelas y colegios, y la puesta en marcha de proyectos innovadores experimentales, ya se trate de la educación formal o la no formal.*
- c) *Los reglamentos, planes de estudio y programas a que deban someterse los establecimientos educativos y resolver sobre los problemas de correlación e integración del sistema.*
- d) *Los planes de estudio y los aspectos centrales del currículum y cualquier otro factor que pueda afectar la enseñanza en sus aspectos fundamentales.*
- e) *El sistema de promoción y graduación.*
- f) *Las solicitudes de equivalencia de estudios y títulos de estudiantes y profesionales extranjeros que no sean de la competencia de las universidades.*
- g) *Los lineamientos generales del currículum y las políticas aplicables a la educación postsecundaria no universitaria, así como la aprobación del funcionamiento de cada institución de este tipo, todo con base en las recomendaciones técnicas.*
- h) *La política de infraestructura educativa.*
- i) *Los planes para la preparación, el perfeccionamiento y el estímulo del personal docente.*
- j) *Cualquier otro asunto que le sometan el ministro de Educación o por lo menos tres de sus miembros, dentro de la materia de su competencia.*

4. Es competencia del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica nombrar a una persona para que integre el CSE, tal y como lo señala el inciso c) del artículo 4 de la Ley n.º 1362, a saber:

⁴⁴ https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=38076&nValor3=92260&strTipM=TC

Artículo 4.- Formarán el Consejo Superior de Educación:

(...) c) Un integrante nombrado por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (...)

5. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 3517, artículo 7, del 2 de noviembre de 1988, en aras de contar con mayores elementos para nombrar a la persona idónea para el cargo de representante de la Universidad de Costa Rica ante el CSE, estipuló los siguientes requisitos para orientar el proceso de designación:

- a) Ser funcionario o funcionaria de la Universidad de Costa Rica a tiempo completo.
- b) Tener un amplio conocimiento del sistema educativo nacional y preferiblemente formación académica en Ciencias de la Educación.

6. Los requisitos establecidos por el Consejo Universitario carecen de carácter normativo, pues no están estipulados en la Ley n.º 1362 ni en la norma reglamentaria universitaria, aunque sí han constituido un mecanismo interno de trabajo⁴⁵ para orientar la escogencia de la persona idónea al cargo referido en la Ley.

7. La Ley n.º 1362, en sus artículos 6 y 7, establece que el ejercicio del cargo ante el Consejo Superior de Educación exige las siguientes condiciones:

Artículo 6.- Las personas que integren el Consejo, con independencia de las entidades que las nombren, representarán los intereses de la educación nacional vista como un todo y, en sus decisiones y en el desempeño de las funciones que les son propias, actuarán con plena independencia de criterio y no por delegación.

Artículo 7.- Quienes integren el Consejo durarán en sus cargos cuatro años y no podrán ser reelegidos de forma consecutiva. Devengarán dietas por su participación en las sesiones del Consejo.

En el caso de los funcionarios públicos, podrán devengar dieta siempre y cuando no exista superposición horaria entre la jornada laboral y las sesiones, según lo establece el artículo 17 de la Ley N.º 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito de la Función Pública. Sus suplentes asistirán a las sesiones con derecho a voz y devengarán dieta cuando sustituyan a los titulares. En todo caso, las dietas devengadas no podrán ser más de seis por mes, ni su monto podrá ser superior al de las que reciben quienes integren la Junta Directiva del Banco Central, y se regirán por las demás disposiciones generales que regulan la materia.

8. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6787, artículo 4, del 19 de marzo de 2024, acordó:

Conformar una comisión especial para que analice los atestados de las personas candidatas a la representación universitaria ante el Consejo Superior de Educación, y presente una nómina al plenario. (...)

9. La Comisión Especial conformada por el Consejo Universitario, en la sesión n.º 6787, analizó los atestados de las personas candidatas que cumplían con los requisitos establecidos, sobre la base de cuatro dimensiones que permiten determinar la idoneidad de la persona aspirante al cargo en el Consejo Superior de Educación, que debe nombrar este Órgano Colegiado. Las dimensiones utilizadas y los criterios evaluativos aplicados fueron los siguientes:

a) Formación académico-profesional (20 %):

- 1.1. Universidad de procedencia, según ranking de Shangai, QS Latinoamérica (5 %).
- 1.2. Titulación más alta alcanzada (10 %).
- 1.3. Formación en campo educación (máximo 5 %).

b) Conocimientos y experiencia directiva (50 %):

- 2.1. Publicaciones en el campo educativo (10 %).
- 2.2. Conocimiento de los desafíos del sistema educativo nacional (10 %).
- 2.3. Conocimiento de las funciones que desempeñará en el Consejo Superior de Educación (10 %).
- 2.4. Conocimiento y experiencia en el trabajo de órganos directivos o en puestos de dirección administrativa para la toma de decisiones estratégicas (10 %).

⁴⁵ Véase el Dictamen OJ-662-2019, del 16 de julio de 2019 y el Dictamen OJ-998-2019, del 8 de octubre de 2019.

2.5. Conocimiento de su rol en el CSE y claridad sobre los aportes de la Universidad en ese órgano (10 %).

c) Habilidades necesarias (20 %):

3.1. Experiencia en gestión administración y dirección (4 %).

3.2. Competencias transversales (16 %):

- Fluidez comunicativa
- Claridad expositiva de ideas
- Negociación y resolución de conflictos
- Trabajo en equipo

d) Experiencia en el sistema educativo nacional (10 %):

4.1 Experiencia en los ámbitos del sistema educativo: universitaria, secundaria, primaria u otros ámbitos, así como proyectos de acción social, investigación o docencia.

La participación de una persona de la educación superior universitaria en el Consejo Superior de Educación es fundamental, en el tanto permite incorporar la perspectiva de la educación superior universitaria en las decisiones que se adoptan para orientar y dirigir el sistema educativo nacional, así como para favorecer la calidad, el desarrollo armónico y su adaptación a los retos y las necesidades del país.

ACUERDA

Conformar una comisión especial que establezca el perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, así como los instrumentos y procedimientos para su designación. La comisión especial estará conformada por Katalina Perera Hernández, jefa de la División Académica del Consejo Nacional de Rectores; una representación de la Facultad de Educación; el Dr. Eldon Glen Caldwell Marín, ex integrante del Consejo Superior de Educación; el Lic. William Méndez Garita, miembro del Consejo Universitario, en su calidad de representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica, y el Dr. Germán Vidaurre Fallas, miembro del Consejo Universitario, quien la coordinará.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS explica se sugieren los nombres de las personas que integrarán la comisión por lo siguiente: para tener la visión desde el CONARE, por eso la participación de Katalina Perera Hernández, jefa de la División Académica del CONARE; la representación de la Facultad de Educación por las funciones del CSE y lo que es el sistema de educación en el país, el Dr. Eldon Caldwell Marín, exintegrante del CSE por la experiencia reciente que ha tenido; el Lic. William Méndez Garita en su representación de los colegios profesionales, ya que es una persona externa que observa lo que ocurre fuera de las universidades, fuera del Ministerio Público, es decir, en la sociedad como tal. Se incluye él (Dr. Germán Vidaurre Fallas), por ser el coordinador de la Comisión Especial que se dio en ese momento, pero se podría valorar otra persona que asuma la coordinación de esta comisión. Comenta que le solicitó al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera que se lograra pasar esta propuesta por los cortos tiempos que se tienen, ya que lo ideal es que se pueda sacar este perfil en un corto tiempo y esa sería la presentación, agradece.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece por la presentación y como lo mencionó al inicio, esta propuesta de miembro está suscrita por el Lic. William Méndez Garita, por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y por el Dr. Germán Vidaurre Fallas. Recalca que es importante que se realice este proceso de actualización como se mencionó dentro de la contextualización del Dr. Germán Vidaurre Fallas, y la prioridad que le dará al trabajo la comisión para que ojalá se tenga la propuesta de acuerdo a la que llegue esta comisión durante este año y en el caso de no alcanzarla, se tendría todavía la representación de un miembro del CU que es el Lic. William Méndez Garita, quien le podrá dar seguimiento eventualmente.

Cree que no es necesario incorporar a otra persona e indica al Dr. Germán Vidaurre Fallas que él la puede coordinar durante este semestre y se resolverá de acuerdo al trabajo que resuelva la comisión.

Seguidamente somete a consideración el dictamen. Al no existir observaciones somete a votación la propuesta de acuerdo, en el entendido de que posteriormente la misma comisión informará la persona representante por parte de la Facultad de Educación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M. Sc. Patricia Quesada Villalobos, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. Según el artículo 81 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el Consejo Superior de Educación (CSE) es la entidad directora de la enseñanza oficial en el país. Este artículo establece:

ARTÍCULO 81.- La dirección general de la enseñanza oficial corresponde a un consejo superior integrado como señale la ley, presidido por el Ministro del ramo.

2. Los artículos 1, 2 y 3 de la *Ley de Creación del Consejo Superior de Educación Pública*, n.º 1362, del 8 de octubre de 1951, le otorgan al CSE⁴⁶ personalidad jurídica instrumental y presupuesto propio, y le asigna las competencias de orientar y dirigir la enseñanza oficial; además, debe participar activamente en el establecimiento de los planes de desarrollo de la educación nacional, el control de su calidad, buscar desarrollo armónico y la constante adaptación a las necesidades del país. En concordancia con esas atribuciones, le corresponde al Ministerio de Educación Pública la ejecución de los planes, programas y demás acuerdos emanados del CSE.

3. Las potestades del Consejo Superior de Educación Pública se regulan en el artículo 8 de la Ley n.º 1362, el cual estipula:

Artículo 8.- El Consejo deberá aprobar:

- a) *Los planes de desarrollo de la educación pública.*
- b) *Los proyectos para la creación, modificación o supresión de modalidades educativas, tipos de escuelas y colegios, y la puesta en marcha de proyectos innovadores experimentales, ya se trate de la educación formal o la no formal.*
- c) *Los reglamentos, planes de estudio y programas a que deban someterse los establecimientos educativos y resolver sobre los problemas de correlación e integración del sistema.*
- d) *Los planes de estudio y los aspectos centrales del currículum y cualquier otro factor que pueda afectar la enseñanza en sus aspectos fundamentales.*
- e) *El sistema de promoción y graduación.*
- f) *Las solicitudes de equivalencia de estudios y títulos de estudiantes y profesionales extranjeros que no sean de la competencia de las universidades.*

46 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=38076&nValor3=92260&strTipM=TC

- g) *Los lineamientos generales del currículum y las políticas aplicables a la educación postsecundaria no universitaria, así como la aprobación del funcionamiento de cada institución de este tipo, todo con base en las recomendaciones técnicas.*
 - h) *La política de infraestructura educativa.*
 - i) *Los planes para la preparación, el perfeccionamiento y el estímulo del personal docente.*
 - j) *Cualquier otro asunto que le sometan el ministro de Educación o por lo menos tres de sus miembros, dentro de la materia de su competencia.*
4. Es competencia del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica nombrar a una persona para que integre el CSE, tal y como lo señala el inciso c) del artículo 4 de la Ley n.º 1362, a saber:
- Artículo 4.- Formarán el Consejo Superior de Educación:*
- (...) c) Un integrante nombrado por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (...)*
5. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 3517, artículo 7, del 2 de noviembre de 1988, en aras de contar con mayores elementos para nombrar a la persona idónea para el cargo de representante de la Universidad de Costa Rica ante el CSE, estipuló los siguientes requisitos para orientar el proceso de designación:
- a) **Ser funcionario o funcionaria de la Universidad de Costa Rica a tiempo completo.**
 - b) **Tener un amplio conocimiento del sistema educativo nacional y preferiblemente formación académica en Ciencias de la Educación.**
6. Los requisitos establecidos por el Consejo Universitario carecen de carácter normativo, pues no están estipulados en la Ley n.º 1362 ni en la norma reglamentaria universitaria, aunque sí han constituido un mecanismo interno de trabajo⁴⁷ para orientar la escogencia de la persona idónea al cargo referido en la Ley.
7. La Ley n.º 1362, en sus artículos 6 y 7, establece que el ejercicio del cargo ante el Consejo Superior de Educación exige las siguientes condiciones:
- Artículo 6.- Las personas que integren el Consejo, con independencia de las entidades que las nombren, representarán los intereses de la educación nacional vista como un todo y, en sus decisiones y en el desempeño de las funciones que les son propias, actuarán con plena independencia de criterio y no por delegación.*
- Artículo 7.- Quienes integren el Consejo durarán en sus cargos cuatro años y no podrán ser reelegidos de forma consecutiva. Devengarán dietas por su participación en las sesiones del Consejo.*
- En el caso de los funcionarios públicos, podrán devengar dieta siempre y cuando no exista superposición horaria entre la jornada laboral y las sesiones, según lo establece el artículo 17 de la Ley N.º 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito de la Función Pública. Sus suplentes asistirán a las sesiones con derecho a voz y devengarán dieta cuando sustituyan a los titulares. En todo caso, las dietas devengadas no podrán ser más de seis por mes, ni su monto podrá ser superior al de las que reciben quienes integren la Junta Directiva del Banco Central, y se regirán por las demás disposiciones generales que regulan la materia.*
8. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6787, artículo 4, del 19 de marzo de 2024, acordó:
- Conformar una comisión especial para que analice los atestados de las personas candidatas a la representación universitaria ante el Consejo Superior de Educación, y presente una nómina al plenario. (...)*
9. La Comisión Especial conformada por el Consejo Universitario, en la sesión n.º 6787, analizó los atestados de las personas candidatas que cumplían con los requisitos establecidos, sobre la base

⁴⁷ Véase el Dictamen OJ-662-2019, del 16 de julio de 2019 y el Dictamen OJ-998-2019, del 8 de octubre de 2019.

de cuatro dimensiones que permiten determinar la idoneidad de la persona aspirante al cargo en el Consejo Superior de Educación, que debe nombrar este Órgano Colegiado. Las dimensiones utilizadas y los criterios evaluativos aplicados fueron los siguientes:

a) **Formación académico-profesional (20 %):**

1.1. Universidad de procedencia, según ranking de Shangai, QS Latinoamérica (5 %).

1.2. Titulación más alta alcanzada (10 %).

1.3. Formación en campo educación (máximo 5 %).

b) **Conocimientos y experiencia directiva (50 %):**

2.1. Publicaciones en el campo educativo (10 %).

2.2. Conocimiento de los desafíos del sistema educativo nacional (10 %).

2.3. Conocimiento de las funciones que desempeñará en el Consejo Superior de Educación (10 %).

2.4. Conocimiento y experiencia en el trabajo de órganos directivos o en puestos de dirección administrativa para la toma de decisiones estratégicas (10 %).

2.5. Conocimiento de su rol en el CSE y claridad sobre los aportes de la Universidad en ese órgano (10 %).

c) **Habilidades necesarias (20 %):**

3.1. Experiencia en gestión administración y dirección (4 %).

3.2. Competencias transversales (16 %):

- Fluidez comunicativa
- Claridad expositiva de ideas
- Negociación y resolución de conflictos
- Trabajo en equipo

d) **Experiencia en el sistema educativo nacional (10 %):**

4.1 Experiencia en los ámbitos del sistema educativo: universitaria, secundaria, primaria u otros ámbitos, así como proyectos de acción social, investigación o docencia.

10. La participación de una persona de la educación superior universitaria en el Consejo Superior de Educación es fundamental, en el tanto permite incorporar la perspectiva de la educación superior universitaria en las decisiones que se adoptan para orientar y dirigir el sistema educativo nacional, así como para favorecer la calidad, el desarrollo armónico y su adaptación a los retos y las necesidades del país.

ACUERDA

Conformar una comisión especial que establezca el perfil de la persona integrante del Consejo Superior de Educación nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, así como los instrumentos y procedimientos para su designación. La comisión especial estará conformada

por Katalina Perera Hernández, jefa de la División Académica del Consejo Nacional de Rectores; una representación de la Facultad de Educación; el Dr. Eldon Glen Caldwell Marín, ex integrante del Consejo Superior de Educación; el Lic. William Méndez Garita, miembro del Consejo Universitario, en su calidad de representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica, y el Dr. Germán Vidaurre Fallas, miembro del Consejo Universitario, quien la coordinará.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 13

La Comisión de Investigación y Acción Social presenta el Dictamen CIAS-4-2024 en torno a la propuesta de *Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que se dará inicio a la lectura del dictamen CIAS-4-2024 vinculado con la propuesta de *Reglamento para la educación permanente y continua de la Universidad de Costa Rica* pues, como se observa, es un dictamen extenso y el reglamento también lo es, por lo tanto, probablemente no se finalice hoy, al tener en consideración que los miembros de este Órgano Colegiado tendrán que participar de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes a las 2 p. m., por lo tanto, no es conveniente ampliar el tiempo de sesión.

Le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al director. Saluda nuevamente y agradece a los que los acompañan. Indica que iniciarán con el *Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica*, que es el Dictamen CIAS-4-2024. Este pase inició en agosto de 2016, cuando el CU acordó solicitar a la VAS que, en un periodo de seis meses, presentara al Órgano Colegiado una propuesta de reglamento de educación continua a la Universidad de Costa Rica que regule las funciones de las instancias universitarias que intervienen en el diseño, formulación, evaluación, inscripción, seguimiento y acompañamiento de los procesos de educación continua.

Menciona que a partir de ese momento inició el proceso de construcción del reglamento, así el *Reglamento de la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica* fue publicado en consulta a la comunidad universitaria por medio del *Alcance a la Gaceta Universitaria* n.º 6-2021 del 13 de enero de 2021 por primera vez; el Dictamen CIAS-11-2023 se presentó al plenario del CU en diciembre del año pasado y se recomendó al Órgano Colegiado publicar nuevamente el proyecto del reglamento para la consulta a la comunidad, debido a la diferencia de la propuesta normativa publicada en consulta en 2021 pues se incluye la posibilidad de certificar técnicos, según los requerimientos y exposiciones del *Marco Nacional de Cualificaciones de Educación y Formación Técnica y Profesional* y lo dispuesto por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE); además, se suprime la propuesta de procedimiento disciplinario que aplicaría para las personas que participan en los programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua.

Aclara que se enfatizó en que las personas participantes de este tipo de actividades corresponden a la categoría de estudiantes de extensión docente, en concordancia con lo estipulado en el artículo 180 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, y el artículo 2, inciso d), del *Reglamento de régimen académico estudiantil*.

Agrega que de conformidad con el acuerdo adoptado por el CU en la sesión n.º 6767, artículo 12, del 12 de diciembre de 2023, se publicó nuevamente en consulta la propuesta de reglamento en estudio, mediante el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 1-2024 del 2 de enero de 2024; el periodo de consulta se

realizó entre el 2 de enero y el 12 de febrero de 2024, y de seguido, la Comisión de Investigación de Acción Social (CIAS) se avocó a revisar cada una de las observaciones que se recibieron en el proceso de consulta de la propuesta de reglamento, lo que permitió una mejora, al hacerlo así se garantizó el cumplimiento adecuado de los procesos conducentes a la aprobación del reglamento institucional.

Comenta que, por otro lado, la CIAS coincide en la necesidad de que se revise lo dispuesto en el artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, a fin de brindar coherencia con lo expuesto en el *Reglamento de la acción social de la Universidad de Costa Rica*, ya que con la reforma que se aprobó en el 2023, se suprimió la referencia a la categoría extensión docente, como una modalidad de la acción social, y se incluyeron, entre otras, las categorías de educación permanente y educación continua. Indica que, aunado a lo anterior, es importante que se revise lo dispuesto en el artículo n.º 183 de la norma estatutaria, a fin de determinar si los derechos y obligaciones referenciados en este apartado resultan aplicables a cualquiera de las categorías de estudiantes de la Universidad.

Agrega, sobre lo anterior, que la CEO tiene asignado el Pase CU-105-2020 cuyo objetivo de estudio es revisar lo contenido en los artículos estatutarios 180 y 183, la pronta resolución de este estudio es de suma relevancia, a fin de proceder con las reformas que corresponden en el resto de las normas universitarias que actualmente aluden a la categoría de estudiantes de extensión docente que, como se señaló, ya no forma parte de las modalidades de la acción social, entre esas normas se encuentra el *Reglamento de régimen académico estudiantil*, en el artículo 2, inciso d).

Asimismo, otro aspecto que se retomó en la discusión de la comisión versa sobre las preocupaciones que reiteradamente ha manifestado la VAS sobre las limitaciones para aplicar el procedimiento disciplinario que dispone el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica* a las personas que participan en programas, proyectos y actividades de educación permanente y continua, al respecto, es necesario mencionar que en la sesión n.º 6767, artículo 12, punto 2, el Órgano Colegiado acordó solicitarle a la CAE la valoración de la inclusión de medidas disciplinarias de las personas participantes de este tipo de educación en el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*; no obstante, al considerar los tiempos que se requieren para que se realice una modificación reglamentaria, la CIAS deliberó acerca de la viabilidad de establecer alguna medida transitoria que permita a la VAS contar con un procedimiento disciplinario aplicable para la población en cuestión, mientras se resuelve el estudio que se asignó a la CAE.

Menciona que, en ese orden de ideas, con el propósito de contar con el criterio legal de la OJ, la CIAS, por medio del oficio CIAS-4-2024 de marzo de este año, le solicitó a dicha oficina el criterio legal respecto a la viabilidad de establecer medidas disciplinarias transitorias para esa población. Mientras se realizan las modificaciones correspondientes, en virtud de lo anterior, la CIAS estima que lo que corresponde es que la CAE dictamine acerca de la inclusión de medidas disciplinarias de las personas participantes de educación permanente y continua, en el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*, a fin de atender las preocupaciones que ha señalado la VAS sobre las limitantes que ese cuerpo normativo presenta al momento de ser aplicado a las personas participantes de estos tipos de educación.

Solicita, si posible, permitir el ingreso del asesor quien ha colaborado en este proceso, el Lic. David Barquero Castro.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. En la sesión n.º 6009, artículo 5, del 11 de agosto de 2016, el Consejo Universitario acordó: *Solicitar a la Vicerrectoría de Acción Social que, en un periodo de seis meses, presente al Consejo Universitario una propuesta de reglamento de educación continua en la Universidad de Costa Rica, que regule las funciones de las instancias*

universitarias que intervienen en el diseño, formulación, evaluación, inscripción, seguimiento y acompañamiento de los procesos de educación continua.

2. Mediante oficio R-4662-2017, del 4 de julio de 2017, la Rectoría elevó la nota VAS-3405-2017, en la cual se adjuntó la propuesta de normativa para regular la educación permanente y la educación continua en la Institución; iniciativa que fue elaborada por la Vicerrectoría de Acción Social.
3. La Dirección del Consejo Universitario, por medio del pase CIAS-P-17-001, del 8 de agosto de 2017, trasladó a la Comisión de Investigación y Acción Social la propuesta en cuestión para el análisis respectivo.
4. La Vicerrectoría de Acción Social, mediante el oficio VAS-2872-2019, del 22 de mayo de 2019, elevó a la Comisión de Investigación y Acción Social, la última versión de la propuesta de reglamento.
5. En la sesión extraordinaria n.º 6453, artículo 7, del 10 de diciembre de 2020, el Consejo Universitario conoció el Dictamen CIAS-5-2020 por medio del cual la Comisión de Investigación y Acción Social dictaminó acerca de la propuesta de reglamento en estudio, con el propósito de que fuera consultada a la comunidad universitaria.
6. La propuesta de *Reglamento para la educación permanente y la educación continua* fue publicada en consulta a la comunidad por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 6-2021, del 13 de enero de 2021.
7. El Consejo Universitario, en las sesiones n.º 6764, artículo 11 del 5 de diciembre de 2023, y n.º 6767, artículo 12, del 12 de diciembre de 2023, deliberó acerca de la propuesta de reglamento en cuestión, en virtud del análisis que realizó la Comisión de Investigación y Acción Social por medio del Dictamen CIAS-11-2023. Al finalizar la discusión del citado dictamen, el Órgano Colegiado acordó publicar nuevamente la propuesta en consulta, en razón de los cambios realizados que responden al *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, así como la posibilidad de ofrecer educación técnica en la Institución.
8. La última versión de la propuesta de reglamento de educación permanente y educación continua se publicó en consulta, por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 1-2024, del 2 de enero de 2024.

ANÁLISIS

I. Origen del caso

En la sesión n.º 5960, artículo 6, celebrada el 4 de febrero de 2016, el Consejo Universitario acordó conformar una comisión especial que se encargara de determinar la pertinencia académica y la viabilidad institucional para desarrollar un proceso de educación continua sistemática en las unidades académicas de grado y del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), dirigido hacia la recertificación profesional. Adicionalmente, se le encargó a dicha comisión presentar un informe que permitiera establecer una política institucional para promover ese proceso.

En atención al acuerdo del Órgano Colegiado, en la sesión n.º 6009, artículo 5, del 11 de agosto de 2016, la comisión especial⁴⁸ presentó ante el plenario el dictamen CE-DIC-16-002. Entre otros puntos, esa comisión concluyó que la Universidad de Costa Rica cuenta con una oferta académica muy variada de procesos de educación permanente, en especial de educación continua, como producto de las actividades detectadas por las unidades académicas y el SEP; no obstante, se identificó la necesidad de fortalecer y articular la oferta académica mediante la educación continua que desarrollan, lo anterior en razón de que en ese momento presentaban un carácter particularizado, fragmentado y sin conexión entre las distintas ofertas internas y externas de educación continua.

A partir del análisis y discusión del dictamen, el Consejo Universitario acordó que la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes evaluaría la propuesta de política universitaria que presentó en ese entonces la comisión especial, con el fin de que fuera incorporada en las Políticas Institucionales 2016-2020. Además, como segundo punto, se acordó solicitar a la Vicerrectoría de Acción Social una propuesta de reglamento de educación continua en la Universidad de Costa Rica que permitiera regular las funciones de las instancias universitarias que intervienen en el diseño, formulación, evaluación, inscripción, seguimiento y acompañamiento de los procesos de educación continua.

48 La comisión especial fue integrada por el Dr. William Brenes Gómez (ex-miembro del Consejo Universitario) como coordinador; la Dra. Flora Salas Madriz, de la Vicerrectoría de Docencia; la M.Sc. Carolina Bolaños Cubero, del Centro de Evaluación Académica, y el Ing. Heiner Agüero, exdirector de Extensión Docente de la Vicerrectoría de Acción Social, quien participó en las primeras etapas del estudio hasta mayo de 2016. El Ing. Agüero fue reemplazado por la M.Sc. Eugenia Gallardo Allen a partir de los movimientos administrativos ocurridos en la Vicerrectoría de Acción Social, tras sustituirse el vicerrector de turno.

II. Proyecto de reglamento (2017 al 2023)

En atención al acuerdo del Órgano Colegiado, la Vicerrectoría de Acción Social⁴⁹ remitió a la Rectoría la propuesta de *Reglamento para la educación permanente y continua de la Universidad de Costa Rica*, documento que incorporó las observaciones realizadas por la Oficina Jurídica⁵⁰, entre las que se destacan las siguientes:

- La propuesta de reglamento pretende sistematizar una parte de la actividad académica y la acción social desarrollada por las unidades académicas bajo la guía de la Vicerrectoría de Acción Social, ya que, hasta la fecha, los proyectos y actividades de extensión docente o educación no formal se regulan por lo dispuesto en resoluciones, circulares o reglamentos de vieja data. Por este motivo, la propuesta refleja un valioso esfuerzo por actualizar el tratamiento del quehacer universitario y solventar el vacío normativo existente.
- La propuesta puntualizaba los alcances conceptuales y propósitos de la educación no formal, que a su vez incluyen la educación permanente y la educación continua. La educación permanente está orientada a contribuir al desarrollo integral de las personas y la educación continua busca un mejor desempeño profesional u ocupacional.
- En el título del reglamento, así como a lo largo del articulado, se debe sustituir la frase “educación permanente y continua” por “educación permanente y educación continua”.

Así las cosas, la Rectoría, por medio del oficio R-4662-2017, del 4 de julio de 2017, elevó al Consejo Universitario la propuesta de *Reglamento para la educación permanente y continua de la Universidad de Costa Rica*. Dicho proyecto se trasladó a la Comisión de Investigación y Acción Social (CIAS) para que se realizara el estudio correspondiente (pase CIAS-P-17-001, del 8 de agosto de 2017).

Luego, la CIAS, en la reunión del 18 de febrero de 2019, le solicitó a la Vicerrectoría de Acción Social que uniformara criterios y enviara una nueva versión del reglamento lo antes posible. En atención a esa solicitud, la Vicerrectoría de Acción Social remitió una nueva versión de la propuesta de reglamento, la cual busca mantener las definiciones de “educación continua” y “educación permanente” a partir de las consultas realizadas al personal docente en relación con el alcance y la diferencia de cada concepto. Además, tomó en cuenta la descripción de los términos desarrollados en la propuesta, en aras de facilitar la comprensión del documento y su aplicabilidad, tanto para la persona encargada como para las personas participantes (oficio VAS-2872-2019, del 22 de mayo de 2019).

La CIAS, por medio del Dictamen CIAS-5-2020, dictaminó acerca de la propuesta para normar la educación permanente y la educación continua en la Institución, iniciativa que contó con la participación de las anteriores vicerrectoras de acción social: M. L. Marjorie Jiménez Castro, Dra. Yamileth Angulo Ugalde y Dra. Sandra Araya Umaña.

En la sesión extraordinaria n.º 6453, artículo 7, del 10 de diciembre de 2020, el Consejo Universitario conoció el citado dictamen y acordó publicar el proyecto de reglamento en consulta a la comunidad universitaria de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Dicha iniciativa se publicó en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 6-2021, del 13 de enero de 2021.

Ahora bien, en virtud de las observaciones y comentarios recibidos por parte de la comunidad universitaria, la Comisión de Investigación y Acción Social (CIAS) retomó el caso una vez que el Consejo Universitario aprobó el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica* (sesión n.º 6690, artículo 4, del 18 de abril de 2023).

En el marco de las observaciones remitidas por la comunidad, la CIAS acordó revisar el texto publicado en consulta a la luz de lo estipulado en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, a fin de que la propuesta estuviera acorde con las disposiciones de ese reglamento. Así las cosas, en la propuesta de reglamento para regular la educación permanente y la educación continua se incorporó el uso correcto de términos como “unidad operativa a cargo de la acción social” y “persona responsable” del programa, proyecto o actividad. También, se suprimieron algunos elementos ya contemplados en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, entre ellos los propósitos de la educación permanente y la educación continua, que están implícitos en los principios y propósitos de la acción social, así como las funciones de la persona responsable del programa, proyecto o actividad.

Por su parte, con la finalidad de contar con el criterio de la Vicerrectoría de Acción Social la Comisión le solicitó a esa vicerrectoría que revisara el proyecto de reglamento y presentara una propuesta de normativa acorde con el *Reglamento*

49 VAS-3405-2017, del 26 de mayo de 2017.

50 OJ-389-2017, del 28 de abril de 2017.

de la acción social en la Universidad de Costa Rica⁵¹. En atención a esa petición, la Vicerrectoría de Acción Social, por medio del oficio VAS-3557-2023, del 19 de julio de 2023, presentó el análisis de la propuesta en cuestión, elaborado por la Sección de Educación Permanente y Servicios, en conjunto con el asesor legal de esa vicerrectoría⁵².

Una vez revisados e incorporados los aspectos que la CIAS consideró pertinentes, se presentó al plenario del Consejo Universitario el Dictamen CIAS-11-2023, en el que se recomendó al Órgano Colegiado publicar nuevamente el proyecto de reglamento, debido a los cambios incorporados que responden al *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, así como la posibilidad de certificar la educación técnica en la Universidad de Costa Rica, en virtud de lo dispuesto por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) sobre esa temática, y la implementación del *Marco nacional de calificaciones de educación y formación técnica profesional*.

III. Síntesis de la propuesta publicada en consulta en 2024

El Consejo Universitario en las sesiones n.º 6764, artículo 11 del 5 de diciembre de 2023, y n.º 6767, artículo 12, del 12 de diciembre de 2023; deliberó acerca del proyecto para reglamentar la educación permanente y la educación continua en la Universidad de Costa Rica, según lo dispuesto en el Dictamen CIAS-11-2023. Una vez que finalizó la discusión, el Consejo Universitario acordó publicar nuevamente en consulta a la comunidad universitaria el proyecto de reglamento que incorporó los siguientes aspectos:

- El reglamento está compuesto por veinticuatro artículos distribuidos en ocho capítulos.
- Se regulan aspectos como los tipos de actividades para el desarrollo de la educación permanente y la educación continua, el contenido de la guía, programa o planeamiento de las actividades; los entornos de aprendizaje; la naturaleza del quehacer académico en esos tipos de educación; el uso de los recursos financieros; el nombramiento, las funciones y régimen de obligaciones de las personas responsables y facilitadoras de educación permanente y educación continua; lo relacionado con las personas participantes de ese tipo de actividades, así como los reclamos que pueden presentar; y, por último, los tipos de certificaciones que ofrecería la Universidad de Costa Rica para las actividades de educación permanente y educación continua.
- A diferencia de la propuesta de normativa publicada en consulta 2021, se incluye la posibilidad de certificar técnicos según los requerimientos y disposiciones del *Marco nacional de calificaciones de educación y formación técnica profesional* y lo dispuesto por el Consejo Nacional de Rectores y se suprime la propuesta del procedimiento disciplinario que aplicaría para las personas que participan en los programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua. Finalmente, se enfatizó que las personas participantes de ese tipo de actividades corresponde a la categoría de estudiante de extensión docente en concordancia con lo estipulado en el artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y el artículo 2, inciso d) del *Reglamento de régimen académico estudiantil*.

IV. Observaciones de la comunidad universitaria

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6767, artículo 12, del 12 de diciembre de 2023, se publicó nuevamente en consulta la propuesta de reglamento en estudio, mediante el Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 1-2024, del 2 de enero de 2024. El periodo de consulta inició el 2 de enero de 2024 y finalizó el 12 de febrero de 2024.

En ese plazo se recibieron observaciones y comentarios de las siguientes personas e instancias universitarias: asesoría legal de la Vicerrectoría de Acción Social; coordinación de la Comisión de Acción Social de la Escuela de Enfermería; coordinación de la Comisión de Acción Social de la Escuela de Orientación y Educación Especial; coordinación del Programa Integral del Adulto Mayor (PIAM); coordinación del Programa Institucional de Inclusión de Personas con Discapacidad Cognitiva a la Educación Superior (PROIN); decanato de la Facultad de Ciencias Económicas; Ing. Marco Monge Vilchez, funcionario de la Vicerrectoría de Administración; Vicerrectoría de Acción Social; Vicerrectoría de Docencia y Sistema de Estudios de Posgrado.

A continuación se presenta una síntesis de las observaciones recibidas⁵³:

51 La solicitud se realizó en la reunión de la CIAS del 10 de mayo de 2023.

52 Oficio VAS-3524-2023, del 18 de julio de 2023.

53 El detalle de las observaciones pueden ser consultadas en el expediente del caso.

- a) Modificar el título del reglamento para que se lea de la siguiente manera: *Reglamento de la educación permanente y la educación continua en la Universidad de Costa Rica*, en razón de que en el *Reglamento de la Acción Social en la Universidad de Costa Rica* se definió que la educación continua está contenida en la educación permanente.
- b) En los tipos de actividades para el desarrollo de la educación permanente y educación continua se sugiere incluir —de forma general— todas aquellas actividades que se realicen en el marco de programas, proyectos y unidades especiales de acción social, con el propósito de cubrir las particularidades de cada una de ellas.
- c) En cuanto a la guía, programa o planeamiento de las actividades de educación permanente y educación continua, se recomienda establecer que la información tenga que ser entregada previamente al equipo o persona encargada del programa o proyecto para su respectiva aprobación. También, se aconseja especificar que la información presentada a la población participante corresponda a la naturaleza de cada programa o proyecto. Por otro lado, en el mismo apartado, se sugirió que se incorpore la proyección presupuestaria, la fuente de financiamiento, y la participación de la Comisión de Acción Social u órgano análogo en el proceso de viabilidad de la actividad.
- d) En relación con los entornos de aprendizaje, se sugirió referenciar a los grados de virtualidad definidos en el *Reglamento de régimen académico estudiantil* (artículo 3, inciso e) bis), y que están instrumentalizados mediante el artículo 11 de la Resolución VD-12784-2023 *Lineamientos académicos y administrativos para la docencia en ambientes virtuales de aprendizaje*.
- e) Incluir un enlace o pie de página que detalle la lista de los formatos digitales y plataformas institucionales aprobadas por el Centro de Informática, así como el procedimiento a seguir en caso de requerir una plataforma específica para abordar un contenido especializado que no ha sido aprobado aún el Centro de Informática.
- f) Agregar otros aspectos relevantes para seleccionar a la persona facilitadora tales como experticia, trayectoria institucional, incidencia nacional, experiencia personal y laboral, normativa vigente, entre otros. Además, se recomendó establecer que la educación continua solamente puede ser desarrollada por personas con la formación académica correspondiente y “legalmente autorizada”, en razón de que se puede presentar la situación de que alguna persona, a pesar de que no posea un determinado título, se encuentre habilitada mediante alguna norma reglamentaria o legal que le permita fungir como capacitador de una materia.
- g) En relación con las funciones de la persona facilitadora, se sugiere lo siguiente: otorgar la potestad de modificar el programa del curso previa aprobación del equipo coordinador; validar que la persona participante cumpla con los requisitos de matrícula; referenciar que el programa del curso tenga que ser aprobado por el equipo coordinador; atender faltas consideradas como muy leves que lleguen a cometer la población participante; establecer que la entrega de certificados será solamente cuando corresponda según la naturaleza del programa, proyecto o actividad; se sugiere hacer referencia a 30 días calendario en lugar de 30 días hábiles, con el fin de no retrasar procesos; por último, se recomienda suprimir la función delegada a la persona facilitadora que consiste en “verificar que las personas participantes cumplan con los requisitos para la certificación”, pues se estima que esa función debería realizarla el equipo coordinador.
- h) El proyecto solamente define el régimen de obligaciones para las personas responsables y facilitadoras de los programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua; no obstante, es omiso en cuanto al régimen de obligaciones que recae sobre las personas participantes, así como sobre sus derechos y deberes.
- i) Se eliminó de la propuesta todo el capítulo que regula el procedimiento disciplinario para las personas participantes de los programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua lo cual es un requisito fundamental de validez jurídica para iniciar procedimientos disciplinarios en estos casos. Lo anterior genera una nulidad absoluta de todos los casos disciplinarios que se analicen al amparo del *Reglamento de Orden y Disciplina Estudiantil*, ya que, en estos casos, dicho reglamento es contrario al principio de juez natural.
- j) En la actualidad no existe un reglamento que regule y proteja la figura de las personas voluntarias (*ad honorem*), por lo que no queda clara la normativa aplicable para el debido proceso.

- k) Se debe considerar los riesgos asociados a utilizar el concepto de estudiante universitario para cualquier persona que se inscriba en un curso de acción social. Al respecto, se enfatiza que la propuesta alude a la persona estudiante como un estudiante de extensión docente; sin embargo, el concepto de extensión docente ya se eliminó del *Reglamento de la Acción Social en la Universidad de Costa Rica*, por lo que no existen proyectos o actividades de extensión docente.
- l) La actualización de los términos de “extensión docente” por “educación continua y permanente”, parece ser imperante para lograr la coherencia interna entre la normativa universitaria; esto, junto con la delimitación de los alcances, derechos y deberes de la persona participante permitiría distinguir sus ámbitos de acción.
- m) En relación con los reclamos administrativos, se recomienda que se emita una copia a la dirección y a la Comisión de Acción Social u órgano homólogo de la unidad operativa a fin de garantizar la trazabilidad, transparencia y resolución efectiva y eficiente de conflictos entre las partes involucradas.
- n) Colocar un enlace o pie de página que remita a la información de los lineamientos estipulados por la Vicerrectoría de Acción Social para la emisión de certificados.
- o) Respecto a los tipos de certificados no queda claro si se trata de una lista taxativa de certificados o si se pueden crear otros tipos de certificados. Por lo tanto, es necesario indicar si solo estas certificaciones son procedentes de acuerdo con la normativa o si la Vicerrectoría de Acción Social puede valorar otras.
- p) Se recomienda valorar la incorporación de certificados denominados “Micromáster”, que se obtienen mediante la aprobación de cursos especializados y diseñados de un modo estratégico —en términos de requisitos, duración y modalidad de estudio— para el fortalecimiento de la carrera profesional del estudiantado. A nivel de posgrado, los “micromáster” pueden configurarse como parte de la oferta de profundización profesional, y, a su vez, como punto de partida para la inserción en los diversos programas de posgrado ofrecidos por la Universidad; toda vez que, a partir del establecimiento de criterios y requisitos, estos cursos podrían considerarse parte de los procesos de nivelación para la admisión a los programas.
- q) A pesar de que exista el *Marco nacional de cualificaciones de educación y formación técnica profesional*, se estima que la Institución no puede dejar la interpretación de sus títulos en una norma externa. Esto traería problemas a futuro.
- r) Se debe establecer un transitorio para que los programas, proyectos y actividades que actualmente utilizan el nombre de “técnico” se ajusten a los lineamientos que emita al respecto la Vicerrectoría de Acción Social.
- s) En el certificado de conocimientos o técnicas, se recomienda incluir también una certificación que haga constar que la persona posee una competencia.

REFLEXIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión de Investigación y Acción Social (CIAS) se abocó a revisar cada una de las observaciones que se recibieron en el proceso de consulta de la propuesta de reglamento y estimó pertinente ajustar el texto en los siguientes aspectos:

Primero, se modificó el título de la norma para que se lea de la siguiente manera *Reglamento de la educación permanente y la educación continua en la Universidad de Costa Rica*, así como el orden de esos tipos de educación a lo largo del texto del proyecto de reglamento, a fin de ser coherentes con lo dispuesto en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, pues la educación permanente incluye la categoría de la educación continua.

Segundo, en miras de ampliar los tipos de actividades que se pueden desarrollar como parte de la educación permanente y educación continua, se amplía la posibilidad de ofrecer otras que no estén contempladas en el reglamento en estudio, siempre y cuando se encuentren debidamente justificadas ante la Vicerrectoría de Acción Social.

Tercero, la CIAS estimó oportuno que en el contenido de la guía, programa o planeamiento se especifiquen otros aspectos relevantes para el desarrollo de las actividades de educación permanente y educación continua, como los siguientes: el tipo de entorno de aprendizaje y grados de virtualidad, el tipo de certificado que se otorgará a la persona participante al finalizar la actividad en caso de que corresponda, el procedimiento para interponer reclamos

administrativos y reclamos por evaluaciones. Además, se estipuló en ese apartado que el documento en cuestión tiene que ser aprobado previamente por la persona responsable del programa, proyecto o actividad.

Cuarto, en relación con los entornos de aprendizaje, la CIAS determinó necesario suprimir la modalidad bimodal o híbrida, e incorporar en el texto la referencia a los grados de virtualidad que establece el *Reglamento de régimen académico estudiantil*, norma que habilita el desarrollo de las actividades según los siguientes grados de virtualidad:

- Bajo virtual (25 % virtual-75 % presencial).
- Bimodal (50 % virtual-50 % presencial).
- Alto virtual (75 % virtual-25 % presencial).
- Virtual (100 % virtual).

Quinto, se estimó oportuno agregar que la persona responsable del programa, proyecto y actividad de educación permanente y educación continua debe asegurar una valoración de la población beneficiada en razón de la experiencia y los resultados de esos tipos de educación. Lo anterior permitirá que la persona participante evalúe el proceso formativo relacionado con el tipo de educación en la que se inscribió.

Sexto, respecto a la educación continua, se agregó que ese tipo de aprendizaje podrá ser impartido por personas “con experiencia laboral demostrable atinente a la temática” y que, a su vez, tengan la formación académica “autorizada por la normativa correspondiente”. Lo anterior obedece a la posibilidad de contemplar aquellas situaciones en las que a pesar de que la persona no posea un título académico esté facultada para facilitar ese tipo de educación debido a que alguna norma o reglamento la habilita para ser capacitadora de alguna materia.

Séptimo, se agregó que las funciones que establece la norma para la persona facilitadora, deben realizarse en coordinación con la persona responsable del programa, proyecto o actividad. También, se sustituyó la referencia de treinta días hábiles por treinta días calendario, con el propósito de agilizar los procesos de entrega del informe o reporte de resultados, así como la lista de las personas que recibirán el certificado cuando corresponda.

Octavo, con el propósito de brindar transparencia y trazabilidad a los reclamos administrativos que la persona participante presente ante la persona responsable del programa, proyecto y actividad, se acogió la propuesta de que ese tipo de reclamos incluyan una copia dirigida a la dirección y a la Comisión de Acción Social u órgano análogo de la unidad operativa.

Noveno, en cuanto a los reclamos por evaluaciones, se especificó que para efectos de los recursos por revocatoria, la fecha de la devolución de la evaluación será fijada por la persona facilitadora. También, que el mecanismo para presentar el recurso de revocatoria deberá estar indicado en el programa, guía o planeamiento de la actividad.

Décimo, en cuanto a los tipos de certificaciones que ofrecerá la Universidad de Costa Rica como parte de los programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua, la CIAS acogió la recomendación de eliminar la frase “y otras certificaciones”, en miras de delimitar los tipos de certificados que ofrece la Institución para ese tipo de educación, los cuales se clasifican en técnicos, aprovechamiento, participación, asistencia, reconocimiento, certificación de conocimientos, competencias o técnicas.

Undécimo, se elimina el nombre explícito de los lineamientos que emitió el Consejo Nacional de Rectores (*Lineamientos para la revisión curricular por parte de la Oficina de Planificación de la Educación Superior de los programas de educación y formación técnica profesional en las universidades estatales*) con el fin de evitar que a futuro se tenga que actualizar el reglamento en caso de que el Consejo Nacional de Rectores lo modifique. En su sustitución, se incluyó la frase “en los lineamientos respectivos”

Duodécimo, en relación con los certificados de aprovechamiento, se clarifica que en caso de que se requiera certificar como aprovechamiento la conclusión efectiva de un conjunto de proyectos y actividades, el director o directora de la unidad operativa interesada, con la aprobación de la Comisión de Acción Social u órgano análogo, deberá presentar la solicitud ante la Vicerrectoría de Acción Social.

Décimo tercero, se precisa en el título del artículo 22 que la certificación por reconocimiento se otorga solamente a aquellas personas docentes, funcionarias administrativas, estudiantes o invitadas especiales, nacionales o extranjeras

que participan “como expositoras” en diferentes proyectos o actividades de acción social, y se suprime que ese tipo de certificación se deba otorgar a las personas participantes en talleres o foros.

Décimo cuarto, en la certificación por conocimientos o técnicas, se incluyó la categoría de “competencias”, con el propósito de que esa categoría también pueda ser certificada en caso de que se requiera como parte del programa, proyecto y actividad de educación permanente y educación continua.

Décimo quinto, se agregaron tres transitorios. El primero de ellos en miras estipular el plazo para actualizar los lineamientos de emisión de certificados que emitió la Vicerrectoría de Acción Social. El segundo determina un plazo de seis meses para que los programas, proyectos y actividades que utilizan el nombre de “técnicos” se ajusten a los lineamientos que emitió Consejo Nacional de Rectores sobre la educación y formación técnica profesional, según lo estipula el artículo 18 del reglamento en estudio. El tercero corresponde al plazo que se le otorgará a la Vicerrectoría de Acción Social para que emita un procedimiento que permita convalidar certificados de aprovechamiento —que fueron emitidos previamente a la entrada en vigencia de la iniciativa de reglamento— por certificación técnica cuando corresponda.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de incluir a los “micromáster” como parte de los tipos de certificación que ofrece la Universidad de Costa Rica en el marco de los programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua, la CIAS estima que esa discusión se debe valorar a la luz del *Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado*, por lo que recomienda que se realice un pase a la Comisión de Docencia y Posgrado, para que se analice y dictamine sobre la pertinencia y viabilidad de ofrecer “micromáster” en la Universidad de Costa Rica.

Por otro lado, la CIAS coincide en la necesidad de que se revise lo dispuesto en el artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, a fin de brindar coherencia con lo dispuesto en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, pues con la reforma que se aprobó en 2023, se suprimió la referencia a la categoría de “extensión docente” como una modalidad de la acción social y se incluyeron, entre otras, las categorías de “educación permanente” y “educación continúa”. Aunado a lo anterior, es importante que se revise lo dispuesto en el artículo 183 de la norma estatutaria, a fin de determinar si los derechos y obligaciones referenciadas en ese apartado resultan aplicables a cualquiera de las categorías de estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

Sobre lo anterior, es importante señalar que la Comisión de Estatuto Orgánico del Consejo Universitario tiene asignado el pase CU-105-2020⁵⁴ que tiene como objeto de estudio revisar el contenido de los artículos estatutarios 180 y 183, con la finalidad de *analizar las diferencias y particularidades que existen en el estudiantado que ingresa a la educación formal y no formal que se ofrece en la Universidad de Costa Rica; y, de ser necesario, realizar las modificaciones pertinentes que brinden claridad sobre las obligaciones y derechos que adquieren estas poblaciones*. La pronta resolución de ese estudio es de suma relevancia, a fin de proceder con las reformas que correspondan en el resto de normas universitarias que actualmente aluden a la categoría de estudiante de “extensión docente” que, como se señaló en el párrafo anterior, ya no forma parte de las modalidades de acción social que ofrece la Vicerrectoría de Acción Social. Entre esas normas se encuentra el *Reglamento de régimen académico estudiantil*, que en el artículo 2, inciso d), establece la definición de estudiante de extensión docente:

- d) *Estudiantes de extensión docente: Son aquellos que, cumpliendo con las normas de admisión establecidas por las unidades académicas y ratificadas por la Vicerrectoría de Acción Social, ingresan a la Universidad exclusivamente para seguir cursos de extensión. Estos cursos no otorgan créditos ni títulos ni grados académicos.*

Otro aspecto que se retomó en la discusión de la comisión fue sobre las preocupaciones que reiteradamente ha manifestado la Vicerrectoría de Acción Social sobre las limitaciones de aplicar el procedimiento disciplinario que dispone el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica* a las personas que participan en programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua. Al respecto, es importante mencionar que en la sesión n.º 6767, artículo 12, punto 2, del 12 de diciembre de 2023, el Órgano Colegiado acordó solicitarle a la Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE) que valore la inclusión de medidas disciplinarias de las personas participantes de esos tipos de educación en el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*.

No obstante, al considerar los tiempos que se requieren para que se realice una modificación reglamentaria, la CIAS deliberó acerca de la viabilidad de establecer alguna medida transitoria que permita a la Vicerrectoría de Acción Social

54 Pase CU-105-2020, del 16 de diciembre de 2020.

contar con algún procedimiento disciplinario aplicable para la población en cuestión mientras se resuelve el estudio que se le asignó a la CAE. En ese orden de ideas, con el propósito de contar con el criterio legal de la Oficina Jurídica, la CIAS, por medio del oficio CIAS-4-2024, del 6 de marzo de 2024, le solicitó a la Oficina Jurídica el criterio legal respecto a la viabilidad de establecer medidas disciplinarias transitorias para esa población, mientras se realizan las modificaciones correspondientes al *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*.

En respuesta a esa solicitud, la Oficina Jurídica, mediante el Dictamen OJ-320-2024, del 17 de mayo de 2024, señaló lo siguiente:

- a) *La definición de “estudiante” que contiene el Reglamento de orden y disciplina actualmente, al complementarse con lo contenido en el Estatuto Orgánico y el Reglamento Académico Estudiantil, si incluye a las personas participantes de los programas de educación continua y educación permanente.*
- b) *Establecer un procedimiento disciplinario sumario a manera de disposición transitoria, sin contar actualmente con una norma universitaria que contenga este procedimiento diferenciado que se pretende aplicar y existiendo un procedimiento disciplinario regular que les acoge, es contrario a lo dispuesto en la normativa universitaria e incluso a los principios del debido proceso administrativo disciplinario.*
- c) *El establecer medidas disciplinarias especializadas para un grupo de personas y de manera independiente al Reglamento de orden y disciplina, podría acarrear consecuencias negativas en la adecuada tramitación de los procedimientos disciplinarios. Lo adecuado es realizar el proceso de modificación al reglamento en mención, para que éste contenga lo respectivo al régimen disciplinario de las personas participantes de educación continua o permanente.*
- d) *Por los cambios realizados en el Reglamento de la Acción Social -al englobar la educación permanente o continua como “modalidades de la acción social en la Universidad”, dejar de lado la terminología “extensión docente” y referirse a los involucrados como “personas participantes”- lo procedente es que en las modificaciones e inclusiones que se realicen al Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes, se articule una definición adecuada, acorde con lo establecido en el Reglamento de la Acción Social, el cual es el especializado en dicha área.*
- e) *Lo dispuesto en el artículo 35 del Reglamento de la Acción Social no le otorga potestad normativa a la Vicerrectoría de Acción Social. La potestad normativa originaria en la Universidad la ejerce el Consejo Universitario, y al tratarse de materia disciplinaria estudiantil, esta Oficina considera jurídicamente inviable delegar esta potestad a otra instancia universitaria.*
- f) *Las medidas disciplinarias transitorias que se pretenden, al ser medidas con implementación de sanciones nuevas y diferenciadas, de aplicación solamente a un grupo específico de personas, y que instaurarían un procedimiento sumario que cuenta con características muy particulares al procedimiento regular existente en el Reglamento de orden y disciplina, no se pueden catalogar como complementarias a lo dispuesto en el Reglamento.*
- g) *De existir una justificación razonable por la que se deba contar con dicho procedimiento especial, de manera previa a que se integre lo respectivo en el Reglamento de orden y disciplina, lo adecuado es que sea el Consejo Universitario quien realice la emisión de los lineamientos, teniendo claro que serían de aplicación temporal y valorando los inconvenientes que puedan existir si el procedimiento que finalmente se incluya en la normativa diera un trato diferenciado a las posibles personas sancionadas.*

En virtud de lo anterior, la CIAS estima que lo que corresponde es que la CAE dictamine acerca de la inclusión de medidas disciplinarias de las personas participantes de educación permanente y educación continua en el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*, a fin de atender las preocupaciones que ha señalado la Vicerrectoría de Acción Social, sobre las limitantes que ese cuerpo normativo presenta al momento de ser aplicado con personas participantes de esos tipos de educación a saber:

- El procedimiento disciplinario que dicta el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica* está diseñado para estudiantes de pregrado, grado, posgrado y estudiantes visitantes.
- Las personas estudiantes de educación permanente y educación continua no necesariamente se encuentran empadronadas en alguna de las carreras que ofrece la Universidad.
- La complejidad del procedimiento disciplinario, así como las sanciones estipuladas, pueden resultar incompatibles con las particularidades que presenta las personas estudiantes de educación permanente y

educación continua, cuya permanencia en la Universidad de Costa Rica podría resultar más corta dado el tipo de actividad.

- Se requiere de un procedimiento disciplinario sumario que permita resolver los conflictos de manera pronta y oportuna.

Una vez finalizada la discusión en la CIAS, se estima que existen elementos suficientes para que el Consejo Universitario apruebe la propuesta de *Reglamento de la educación permanente y la educación continua en la Universidad de Costa Rica*, de conformidad con lo estipulado en el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

La propuesta de *Reglamento de la educación permanente y la educación continua en la Universidad de Costa Rica* está compuesta por veinticuatro artículos y tres transitorios, distribuidos en ocho capítulos. Cada capítulo desarrolla las siguientes temáticas:

- Capítulo I.** Se describe el objeto de la norma y su relación con el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*. Asimismo, se dispone que la educación continua y educación permanente debe respetar los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica y la acción social, así como enriquecer las labores sustantivas universitarias, mediante el intercambio, la construcción conjunta de saberes y en busca de la transformación social.
- Capítulo II.** Se establecen los tipos de actividades en la educación continua y educación permanente. Además, se detallan los elementos que debe incluir la guía, el programa o el planeamiento, así como los entornos de aprendizaje mediante los cuales se pueden desarrollar las actividades. Otro aspecto que toma en cuenta el capítulo es que las actividades deben corresponder a la naturaleza de las áreas de conocimiento de las unidades operativas, así como favorecer la cooperación inter, multi y transdisciplinaria. Por último, se describe cómo será el manejo de los recursos generados por este tipo de actividades.
- Capítulo III.** Se referencia la forma en que será nombrada la persona responsable del programa, proyecto o actividad de educación continua y educación permanente, así como las normativas en las cuales se establecen sus funciones. También, se dispone que la persona responsable debe asegurar una valoración de la población beneficiada con respecto a la experiencia y los resultados del programa, proyecto y actividad de educación continua y educación permanente.
- Capítulo IV.** Se describe a la persona facilitadora, los aspectos a considerar para seleccionarla y la manera en que será remunerada cuando corresponda. Asimismo, se detallan las funciones que deberán realizar estas personas en el marco de las actividades de educación continua y educación permanente.
- Capítulo V.** Se establece que tanto las personas responsables como las personas facilitadoras son responsables de conocer y cumplir la normativa universitaria y nacional aplicable a este tipo de actividades. En caso de que se requiera la apertura y ejecución de procesos administrativos o disciplinarios, se deberá cumplir con el debido proceso.
- Capítulo VI.** Se describe a la persona participante, quien corresponde a la nomenclatura de “estudiante de extensión docente”. Se establece como responsabilidad de la persona participante señalar una dirección de correo electrónico para cualquier notificación. Se detalla lo correspondiente a reclamos administrativos y reclamos por evaluaciones que puede plantear esa población en caso de que lo requiera.
- Capítulo VII.** Se detallan los tipos de certificados que se podrán utilizar para garantizar el cumplimiento exitoso de los requisitos y exigencias estipuladas por los programas, proyectos y actividades de educación continua y educación permanente. Los tipos de certificados se clasifican en: técnicos, aprovechamiento, participación, asistencia, reconocimiento y certificación de conocimientos, competencias o técnicas.
- Capítulo VIII.** Se establece que la Vicerrectoría de Acción Social es la instancia encargada de resolver los aspectos no contemplados en la norma. Además, se establecen tres transitorios relacionados con el plazo para la emisión de certificados, la certificación técnica y el uso del nombre de “técnicos” en programas, proyectos y actividades de educación permanente y educación continua.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Investigación y Acción Social presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 3 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* remarca el imperativo universitario de contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común. Dicha premisa fue retomada en el marco de las políticas institucionales para el quinquenio 2021-2025, pues en materia de educación continua y educación permanente se determinó en el Eje I. Universidad y Sociedad, específicamente en la política 1.2, el siguiente objetivo:

1.2.5 Desarrollar procesos de educación permanente y educación continua, sistemáticos, articulados y regulados institucionalmente, para satisfacer las necesidades de formación de las personas profesionales y otras poblaciones.

2. Los artículos 8 y 9 del *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*⁵⁵ definen educación permanente y educación continua de la siguiente manera:

ARTÍCULO 8. Educación permanente

Acciones de aprendizaje a lo largo de la vida de las personas o los grupos sociales, cuyo propósito fundamental es la garantía de su propio desarrollo a partir de la renovación constante de saberes, destrezas y actitudes para el enriquecimiento personal y social; estas acciones se basan en el autoaprendizaje y el aprendizaje cooperativo. Se desarrolla a partir de estructuras académicas flexibles y estrategias que faciliten aprender a aprender, a desaprender y a reaprender en múltiples escenarios de acción educativa, social, política, cultural, ambiental, entre otros. La educación permanente incluye la categoría de la educación continua.

ARTÍCULO 9. Educación continua

Acciones educativas que tienen por objetivo actualizar y formar en competencias para el trabajo; procuran generar las capacidades necesarias para la ampliación, adición o reestructuración de conocimientos, habilidades y destrezas que permitan a las personas adquirir los saberes teóricos o prácticos actualizados de una o varias disciplinas para lograr un mejor desempeño profesional u ocupacional.

3. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en el artículo 206, establece que además de los diplomas de pregrado, grado y posgrado la Institución otorga certificados al terminar programas especiales:

*ARTÍCULO 206.- La Universidad otorga también diplomas al concluir ciertas carreras cortas (pregrado) y extiende **certificados al terminar programas especiales** (el subrayado no es del original).*

4. La Oficina Jurídica, por medio del oficio OJ-222-2016⁵⁶, del 11 de marzo de 2016, manifestó que la Universidad de Costa Rica, además de impartir planes de estudio de formación conducentes a la obtención de un grado académico universitario de pregrado, grado y posgrado, permite que las unidades académicas también desarrollen programas especiales de extensión docente, los cuales se inscriben en el eje de acción social. También señaló que *la inscripción en estos cursos está exenta de los requisitos de admisión e ingreso a la Universidad, y estos estudiantes únicamente deben cumplir con los requisitos administrativos y financieros específicos establecidos por la respectiva unidad académica, pues las actividades de extensión docente no conducen a la obtención de créditos, títulos ni grados académicos.*

5. En la sesión n.º 6009, artículo 5, del 11 de agosto de 2016, el Consejo Universitario conoció el dictamen CE-DIC-16-002, sobre la pertinencia académica y la viabilidad institucional para desarrollar un proceso de educación continua sistemático en las unidades académicas de grado y del Sistema de Estudios de Posgrado, dirigido hacia la recertificación profesional con miras a establecer una política institucional que promueva ese proceso. La comisión especial⁵⁷ que llevó a cabo ese estudio analizó la necesidad de fortalecer y articular la oferta académica mediante

⁵⁵ Aprobado en la sesión n.º 6690, artículo 4, del 18 de abril de 2023.

⁵⁶ La Vicerrectoría de Acción Social sometió a consideración de esa oficina el recurso de revocatoria con apelación subsidiaria interpuesto por el Decano de la Facultad de Ciencias Económicas en contra de la Resolución VAS-5-2015.

⁵⁷ La comisión especial fue integrada por el Dr. William Brenes Gómez (ex-miembro del Consejo Universitario), como coordinador; la Dra. Flora Salas Madriz, de la Vicerrectoría de Docencia; la M.Sc. Carolina Bolaños Cubero, del Centro de Evaluación Académica, y el Ing. Heiner Agüero, exdirector de Extensión Docente de la Vicerrectoría de Acción Social, quien participó en las primeras etapas del estudio hasta mayo de 2016. El Ing. Agüero fue reemplazado por la M.Sc. Eugenia Gallardo Allen a partir de los movimientos administrativos ocurridos en la Vicerrectoría de Acción Social, tras sustituirse el vicerrector de turno.

la educación continua que desarrollan las unidades académicas y el Sistema de Estudios de Posgrado, pues esta presentaba un carácter particularizado, fragmentado y sin conexión entre las distintas ofertas internas y externas de educación continua.

Después de que el Consejo Universitario deliberó sobre el dictamen CE-DIC-16-002, adoptó como segundo acuerdo solicitarle a la Vicerrectoría de Acción Social que presentara al Órgano Colegiado una propuesta de reglamento de educación continua en la Universidad de Costa Rica, con el objeto de regular las funciones de las instancias universitarias que intervienen en el diseño, formulación, evaluación, inscripción, seguimiento y acompañamiento de los procesos de educación continua.

6. La Vicerrectoría de Acción Social elaboró una propuesta de normativa para regular la educación permanente y la educación continua de la Universidad de Costa Rica, iniciativa que contó con el criterio de la Oficina Jurídica⁵⁸. La Rectoría, por medio del oficio R-4662-2017, del 4 de julio de 2017, remitió al Consejo Universitario la propuesta de *Reglamento para la educación permanente y continua de la Universidad de Costa Rica*⁵⁹.
7. La Oficina Jurídica destacó que el documento busca sistematizar una parte de la actividad académica y la acción social que se lleva a cabo en las unidades académicas bajo la guía de la Vicerrectoría de Acción Social, dado que, hasta la actualidad, los proyectos y actividades de extensión docente o educación no formal se regulan por lo dispuesto, de forma dispersa, en resoluciones, circulares o reglamentos de vieja data (OJ-389-2017, del 28 de abril de 2017).
8. El estudio de este reglamento fue encomendado por la Dirección del Consejo Universitario a la Comisión de Investigación y Acción Social⁶⁰. Sin embargo, ante la necesidad de uniformar criterios en el proyecto de reglamento, la Vicerrectoría de Acción Social presentó una nueva versión del documento, con el objeto de facilitar la comprensión de la norma y su aplicabilidad (oficio VAS-2872-2019, del 22 de mayo de 2019).
9. La Comisión de Investigación y Acción Social, por medio del Dictamen CIAS-5-2020, del 4 de diciembre de 2020, presentó al Consejo Universitario una propuesta para reglamentar la educación permanente y la educación continua en la Institución, iniciativa que estaba alineada a la propuesta de *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, que en ese momento también se publicó en consulta a la comunidad universitaria⁶¹.
10. En la sesión extraordinaria n.º 6453, artículo 7, del 10 de diciembre de 2020, el Consejo Universitario deliberó acerca de lo dispuesto en el Dictamen CIAS-5-2020 y en virtud de lo estipulado en el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, acordó publicar en consulta a la comunidad universitaria el proyecto para reglamentar la educación permanente y la educación continua en la Institución.
11. La propuesta de reglamento en cuestión se publicó en consulta a la comunidad en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 6-2021, del 13 de enero de 2021. El periodo de consulta inició el 14 de enero de 2021 y se extendió hasta el 31 de julio de 2021. Como resultado del proceso de consulta, participaron treinta y seis personas⁶² de la comunidad universitaria.
12. La Comisión de Investigación y Acción Social⁶³ analizó las observaciones recibidas y acordó solicitar a la Vicerrectoría de Acción Social que presentara una propuesta de normativa acorde con lo estipulado en el *Reglamento de la acción social de la Universidad de Costa Rica*. La Vicerrectoría de Acción Social presentó el documento de análisis de la propuesta de normativa para regular la educación permanente y la educación continua, elaborado por la Sección de Educación Permanente y Servicios, en conjunto con el asesor legal de esa vicerrectoría (oficio VAS-3557-2023, del 19 de julio de 2023).
13. La Comisión de Investigación y Acción Social, por medio del Dictamen CIAS-11-2023, presentó al Consejo Universitario la nueva propuesta reglamento para regular la educación permanente y la educación continua en la Universidad de Costa Rica que se ajustó a lo dispuesto en el *Reglamento de la acción social de la Universidad de Costa Rica*; así como a la posibilidad de certificar técnicos según los requerimientos y disposiciones del *Marco*

58 OJ-389-2017, del 28 de abril de 2017.

59 VAS-3405-2017, del 26 de mayo de 2017.

60 Pase CIAS-P-17-001, del 8 de agosto de 2017.

61 Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 4-2021, del 8 de enero de 2021.

62 Algunas de ellas emitieron sus observaciones como representantes de instancias u órganos de la Universidad.

63 En reunión de la Comisión de Investigación y Acción Social celebrada el miércoles 10 de mayo de 2023.

nacional de cualificaciones de educación y formación técnica profesional y lo dispuesto por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

14. Respecto a los programas técnicos impartidos en la Universidad de Costa Rica y lo dispuesto en el *Marco nacional de cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica*, la Oficina Jurídica, por medio del Dictamen OJ-1112-2019, del 7 de noviembre de 2019, manifestó que:

(...) la aprobación del Marco Nacional no constituye una violación a la autonomía universitaria, pues no se refiere a materia de competencia exclusiva de la institución, a la vez que no le impide establecer cual es su oferta de cursos técnicos y los contenidos de estos.

Lo que sí debe tener en consideración la Universidad es que para que los estudios técnicos que imparte puedan ser certificados como tales en beneficio de las personas que los obtienen, deben cumplir con ciertos requisitos para su ingreso y sobre la cantidad de horas de formación que deben atender.

15. En la sesión n.º 60, artículo 3, inciso b), del 31 de octubre de 2019, el Consejo Superior de Educación (CSE) aprobó la propuesta de actualización del *Marco nacional de cualificaciones de educación y formación técnica profesional*, en ese marco se establecen la descripción y articulación de los niveles en los que se desarrolla la educación técnica profesional, en aras de contar con elementos objetivos para su desarrollo, pues con anterioridad dicho tipo de estudio dependía de cada institución que los impartía.

Tabla 1

Nivel de cualificación según el requisito mínimo para el ingreso, rangos de duración de los programas de estudio y requisitos mínimos de escolaridad para la titulación, según el *Marco nacional de cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica*

Nivel de cualificación	Requisito mínimo de escolaridad para el ingreso	Rangos de duración de los planes de estudio	Requisitos mínimos de escolaridad para la titulación
Técnico 1	II Ciclo de la Educación General Básica	400 – 700 horas	II Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 2	II Ciclo de la Educación General Básica	1200 – 1600 horas	II Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 3	III Ciclo de la Educación General Básica	2300 – 2800 horas	III Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 4	III Ciclo de la Educación General Básica	2840 horas	Educación Diversificada
Técnico 5	Bachillerato de Educación Media	60 – 100 créditos	Diplomado/Técnico Superior Universitario

Fuente: *Marco nacional de cualificaciones de educación y formación técnica profesional* (2019), p. 72.

16. En la sesión n.º 29-2020, artículo 3, del 21 de julio de 2020, el CONARE conoció y aprobó los *Lineamientos para la revisión curricular por parte de la Oficina de Planificación de la Educación Superior de los programas de Educación y Formación Técnica Profesional en las universidades estatales*, documento que corresponde a una guía con los pasos que deben considerarse para solicitar el dictamen por parte de la Oficina de Planificación de la Educación Superior relacionado con la alineación del programa de técnico al estándar de cualificación, según los niveles 1, 2 y 3 establecidos en el *Marco nacional de cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica*. En lo que corresponde al nivel 5, se seguirá el procedimiento establecido para las carreras de pregrado según la normativa vigente de CONARE. En cuanto al nivel 4, este puede ser homologado con el nivel 3, siempre y cuando se cumpla con la siguiente condición⁶⁴:

(...) el estudiante deberá haber cumplido satisfactoriamente con una práctica profesional que sea evaluada y tenga al menos 320 horas de duración, asimismo haber aprobado la prueba escrita estandarizada de la carrera técnica que cursó⁶⁵.

64 Consejo Nacional de Rectores (2020). *Lineamientos para la revisión curricular por parte de la Oficina de Planificación de la Educación Superior de los programas de educación y formación técnica profesional en las Universidades Estatales*, pág. 8.

65 *Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica* (2019), pág. 61.

17. El Consejo Universitario en las sesiones n.º 6764, artículo 11 del 5 de diciembre de 2023, y n.º 6767, artículo 12, del 12 de diciembre de 2023; deliberó acerca del Dictamen CIAS-11-2023 y acordó publicar nuevamente en consulta a la comunidad universitaria el proyecto de reglamento en cuestión. La iniciativa se publicó en consulta por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 1-2024, del 2 de enero de 2024. Durante el periodo de consulta que finalizó el 12 de febrero de 2024, se contó con la participación de diez personas que realizaron observaciones y comentarios sobre la nueva versión de la propuesta de reglamento⁶⁶.
18. La Comisión de Investigación y Acción Social analizó cada una de las observaciones recibidas durante la consulta y estimó oportuno realizar las siguientes modificaciones al proyecto de reglamento.
- a) Se modifica el título del reglamento con el propósito de ser coherente con los conceptos de educación permanente y educación continua estipulados en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, que determina que la educación permanente incluye la categoría de la educación continua.
 - b) Se habilita la posibilidad ofrecer otros tipos de actividades para desarrollar la educación permanente y educación continua que no estén contempladas en la norma, siempre y cuando sean debidamente justificadas ante la Vicerrectoría de Acción Social.
 - c) Se amplía los aspectos que debe especificar la guía, programa o planeamiento de la actividad de educación permanente y educación, entre ellos: el tipo entorno de aprendizaje, los grados de virtualidad, el tipo de certificado que otorga (en caso de que corresponda), el procedimiento para interponer reclamos administrativos y por evaluaciones. Asimismo, se precisó que la guía, programa o planeamiento debe ser aprobado previamente por la persona responsable del programa, proyecto y actividad.
 - d) Se incorporó la referencia al *Reglamento de régimen académico estudiantil* con el propósito de precisar que los grados de virtualidad que se podrán utilizar en las actividades de educación permanente y educación continua son los que define ese reglamento.
 - e) Con el propósito de que la persona participante pueda evaluar el proceso formativo, se agregó en el texto de la propuesta de reglamento que la persona responsable del programa, proyecto y actividad de educación permanente y educación continua, debe asegurar una valoración de la población beneficiada en razón de la experiencia y los resultados de esos tipos de educación.
 - f) Se agregó que las funciones encomendadas a la persona facilitadora se deben llevar a cabo en coordinación con la persona responsable del programa, proyecto y actividad. Además, a fin de agilizar la entrega del informe o reporte de resultados y la lista de las personas participantes que se pueden certificar, se modificó el plazo estipulado a treinta días calendario, en lugar de treinta días hábiles.
 - g) En cuanto a los reclamos administrativos, se agregó que estos deben presentarse con copia a la dirección y la Comisión de Acción Social u órgano análogo, en miras de resguardar la transparencia y trazabilidad de ese tipo de solicitud. Por su parte, se especificó que para los reclamos por evaluaciones estos deberán ser presentados en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de entrega de la evaluación que es fijada por la persona facilitadora.
 - h) Se determinó que los certificados que ofrece la Universidad de Costa Rica serán los siguientes: técnicos, aprovechamiento, participación, asistencia, reconocimiento y certificación de conocimientos, competencias y técnicas. Se suprime la referencia al título completo de los lineamientos que emitió el CONARE alusivos a educación y formación técnica profesional, y se deja solamente la frase “en los lineamientos respectivos”. Además, se especifica que el certificado por reconocimientos solo se otorga a aquellas personas docentes, funcionarias administrativas, estudiantes o invitadas especiales, nacionales o extranjeras que participan “como expositoras” en diferentes proyectos o actividades de acción social.
 - i) Se estableció un transitorio con el plazo para que los programas, proyectos y actividades que utilizan el nombre de técnicos se ajusten a los lineamientos que emitió el CONARE sobre la educación y formación técnica profesional. También, se incluyó dos transitorios con el plazo que contará la Vicerrectoría de Acción Social para actualizar los lineamientos de emisión de certificados y para establecer el procedimiento a seguir

66 Algunas de ellas emitieron sus observaciones como representantes de instancias u órganos de la Universidad.

para convalidar certificados de aprovechamiento por certificados de técnicos, específicamente para aquellos certificados que fueron otorgados previo a la entrada en vigencia del *Reglamento de educación permanente y educación continua*.

19. Ante la solicitud de incorporar la categoría de “micromáster” como parte de la educación permanente y educación continua, se estima necesario que se profundice sobre el análisis de oportunidad y conveniencia de que la Universidad de Costa Rica ofrezca ese tipo de educación. Si bien, los “micromaster” pueden configurarse como parte de la oferta de profundización profesional, se tiene que determinar qué aspectos serán valorados (requisitos, duración, modalidad de estudio, entre otros) para otorgar ese tipo de certificación y si resultaría viable considerarlos como parte de los procesos de nivelación para la admisión a los programas de posgrado. Así las cosas, se estima necesario que se analice esa modalidad a la luz del *Reglamento general del Sistema de Estudios de Posgrado*.
20. En 2023, con la aprobación del *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*, se suprimió la referencia a la modalidad de extensión docente y se amplió con otras modalidades como lo son la educación permanente y la educación continua. Sin embargo, en otras normativas institucionales se mantiene la referencia a la categoría de estudiante de extensión docente, entre ellas el artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, así como el artículo 2, inciso d), del *Reglamento de régimen académico estudiantil*.
21. Si bien, en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica* se omite la referencia a la modalidad de extensión docente; para efectos del presente reglamento se mantiene la referencia a la categoría de estudiante de extensión docente al especificar que corresponde aquella persona que ingresa a la Institución exclusivamente para seguir actividades de educación permanente y de educación continua, en concordancia con lo estipulado en el artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y en el artículo 2, inciso d), del *Reglamento de régimen académico estudiantil*.
22. Es necesario ajustar la redacción del artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* particularmente en lo que corresponde a categoría de estudiante de extensión docente, con el fin de contemplar las modalidades de educación permanente y educación continua que se habilitaron en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*. Una vez que se ajuste el contenido del artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* se tendría que actualizar lo dispuesto en el resto de normativas universitarias que hace referencia a la categoría de estudiante de extensión docente.

ACUERDA

1. Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado que analice y dictamine acerca de la posibilidad de habilitar la certificación de micromáster en el *Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado*.
2. Solicitar a la Comisión de Estatuto Orgánico que revise lo dispuesto en el artículo 180 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, a fin de actualizar las categorías de estudiantes previstas en dicha norma, a la luz de las modalidades de acción social estipuladas en el *Reglamento de la acción social de la Universidad de Costa Rica*, según corresponda.
3. Aprobar, de conformidad con lo que establece el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el *Reglamento de la educación permanente y educación continua en la Universidad de Costa Rica*, tal como aparece a continuación:

****A las doce horas y once minutos, se incorpora el Lic. David Barquero Castro, asesor de la Unidad de Estudios.****

REGLAMENTO DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE Y LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto

El presente reglamento establece las disposiciones generales que regulan y organizan la modalidad de educación permanente y educación continua que realizan las unidades operativas encargadas del desarrollo de la acción social de la Universidad de Costa Rica.

Para la correcta interpretación y aplicabilidad de este reglamento, rigen las disposiciones establecidas en el *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica*.

ARTÍCULO 2. Sobre la educación permanente y la educación continua

Los programas, proyectos y actividades de educación no formal desarrollados como educación permanente y educación continua deberán respetar los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica y la acción social, así como enriquecer las labores sustantivas universitarias, mediante el intercambio y la construcción conjunta de saberes en busca de la transformación social.

CAPÍTULO II
EDUCACIÓN PERMANENTE Y EDUCACIÓN CONTINUA

ARTÍCULO 3. Tipo de actividades

Los tipos de actividades para el desarrollo de la educación permanente y la educación continua corresponden a cursos, conferencias, congresos, mesas redondas, paneles, seminarios, simposios, talleres, exposiciones, recitales, festivales, pasantías, actividades mediadas en entornos virtuales o afines, así como aquellas que la Vicerrectoría de Acción Social considere como tales o que sean, debidamente, justificadas ante esa instancia.

ARTÍCULO 4. Sobre la guía, programa o planeamiento de actividades de educación permanente y educación continua

La guía, el programa o planeamiento de las actividades incluye objetivos de aprendizaje, tipo de entorno de aprendizaje y grados de virtualidad, contenidos, temáticas, metodología, cronograma, evaluación, bibliografía, los datos de la persona facilitadora o equipo facilitador donde se consigne la idoneidad para impartir la actividad y requisitos para la certificación cuando así se requiera, así como el tipo de certificado que se le otorga a la persona participante si corresponde.

Se deberá señalar en la guía, programa o planeamiento el procedimiento para reclamos administrativos y reclamos por evaluaciones según lo dispone este Reglamento.

Esta guía, programa o planeamiento de las actividades debe ser previamente aprobada por la persona responsable del programa, proyecto o actividad.

Esta información debe ser entregada y comentada al inicio de la actividad con la población participante.

ARTÍCULO 5. Entornos de aprendizaje de educación permanente y educación continua

Los entornos de aprendizaje corresponden a los espacios en los cuales se pueden desarrollar actividades formativas y se clasifican en las siguientes categorías:

- a) Presencial: se caracteriza por la presencia física de la persona facilitadora y de las personas participantes.
- b) Virtual: se apoya en las tecnologías de información y comunicación (TIC), sistemas informáticos, formatos digitales y plataformas institucionales o aprobadas por el Centro de Informática. Los grados de virtualidad son los definidos en el *Reglamento de régimen académico estudiantil*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA hace una pausa en la lectura de estos primeros 5 artículos para que los miembros del Órgano Colegiado posicionen observaciones, comentarios o consultas. Al no haber indica que se continúa con la lectura. Le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

ARTÍCULO 6. Naturaleza del quehacer académico de la educación permanente y la educación continua

Las unidades operativas a cargo de la acción social deben asegurar que las formas operativas de la educación permanente y la educación continua correspondan a la naturaleza de las áreas de conocimiento de su competencia académica, así como favorecer la cooperación inter, multi y transdisciplinaria.

ARTÍCULO 7. Uso de los recursos financieros

Los recursos financieros asignados u obtenidos mediante los diversos tipos de actividades de educación permanente y educación continua deben emplearse para el logro de los objetivos establecidos en las diferentes formas operativas inscritas en la Vicerrectoría de Acción Social.

Para los proyectos con financiamiento de vínculo externo remunerado, el uso de los recursos debe estar en concordancia con el reglamento que regula dicha materia.

En el caso de los programas, proyectos o actividades que realizan el cobro de matrícula, se podrá gestionar una exoneración total o parcial del costo, según los criterios definidos por la persona responsable y las características de la población participante; estos elementos deben ser incluidos desde la formulación de la propuesta o en la inscripción de la actividad.

CAPÍTULO III

PERSONAS RESPONSABLES DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE Y LA EDUCACIÓN CONTINUA

ARTÍCULO 8. La persona responsable

La persona responsable de un programa, proyecto o actividad de educación permanente y educación continua será nombrada de acuerdo con la normativa universitaria. Las funciones están establecidas en el *Reglamento de la acción social de la Universidad de Costa Rica* y en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, cuando corresponda, y en otras normativas relacionadas.

La persona responsable debe asegurar una valoración de la población beneficiada con respecto a la experiencia y los resultados del programa, proyecto y actividad de educación permanente y educación continua.

CAPÍTULO IV

PERSONAS FACILITADORAS DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y EDUCACIÓN CONTINUA

ARTÍCULO 9. Las personas facilitadoras

Las personas facilitadoras universitarias o externas —seleccionadas con base en criterios de idoneidad y pertinencia— realizan esta labor de forma *ad honorem* o remunerada de acuerdo con lo establecido en la normativa institucional.

La educación continua solo podrá ser impartida o desarrollada por personas con experiencia laboral demostrable atinente a la temática y con la formación académica autorizada por la normativa correspondiente.

La educación permanente no podrá sustituir otras obligaciones académicas estudiantiles como prácticas profesionales o el trabajo comunal universitario.

ARTÍCULO 10. Funciones de la persona facilitadora

La persona facilitadora de la actividad desempeña, en coordinación con la persona responsable del programa, proyecto o actividad, las siguientes funciones:

- a) Proponer el programa de la actividad de educación permanente y educación continua a la persona responsable, cuando corresponda.
- b) Validar, al inicio de las actividades educativas, el programa con las personas participantes.
- c) Ejecutar las actividades educativas bajo los principios y propósitos orientadores del *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica* y según el programa establecido.
- d) Informar a la persona responsable las faltas disciplinarias de las personas participantes según lo dispuesto en el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*.
- e) Evaluar a las personas participantes de acuerdo con los objetivos de la actividad educativa.
- f) Verificar lo estipulado en artículo 16 de este reglamento para efectos de certificación.
- g) Entregar a la persona responsable la lista de participantes que recibirán el certificado correspondiente. Esta lista deberá ser entregada en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario después de haber finalizado la actividad.
- h) Redactar un informe o reporte de resultados sobre la actividad de educación permanente y educación continua y entregarlo a la persona responsable, según el formato que establezca la Vicerrectoría de Acción Social. El informe o reporte deberá ser entregado en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario después de haber finalizado la actividad.
- i) Asistir a las reuniones y actividades que le sean convocadas por parte de la persona responsable.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece. Abre el espacio para comentarios, consultas u observaciones. Le cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al director y a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas por la presentación del reglamento.

Menciona que desea hacer un comentario y una consulta; el comentario es que definitivamente en estos temas de educación permanente y continua en los cuales media el vínculo externo remunerado, el cálculo de los costos, la gestión presupuestaria para poder llevar a cabo estas actividades, caen en un ámbito en el que es importante que las unidades académicas responsables sean tremendamente conscientes de los costos asociados para llevar a cabo una actividad de este tipo, ya que en algunas ocasiones no se maneja con la rigurosidad que corresponde, de manera que la Universidad asume una serie de costos que, por decirlo de alguna manera, quedan invisibilizados en el sistema.

Reitera que su comentario va en el sentido de que si bien el reglamento no aborda estos temas porque estos están en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, ahí es donde se debe ser muy cuidadosos y vigilantes de este tema, por ello le parece importante que la comunidad y las personas que están participando o coordinando iniciativas de este tipo, reciban la inducción que corresponde o la capacitación o la concientización en cuanto al uso de los recursos institucionales para desarrollar estas actividades; lo anterior como un comentario muy general, pues probablemente habrán casos ocurridos en el pasado que puedan explicar mejor lo que está tratando de expresar.

Consulta, con respecto al artículo 9, “Las personas facilitadoras”, pues desea entender cuál es el sentido del último párrafo que, a la letra, dice: “La educación permanente no podrá sustituir otras obligaciones académicas estudiantiles como prácticas profesionales o el trabajo comunal universitario”. ¿Qué es lo están imaginando que se quiere controlar? Porque también ha visto actividades de trabajo comunal universitario en las que participan estudiantes impartiendo cursos a poblaciones vulnerables, lo cual, si bien, se enmarca dentro del trabajo comunal universitario (TCU) y no hay pagos de por medio, sí se vinculan con actividades que pueden ser parte de una actividad de educación continua; entonces, sabe que empiezan a trabajar en ciertos grises en el medio entre un aspecto y otro, pero reitera que no entiende este elemento que está ahí colocado, dice que pareciera que prohíbe este tipo de interacciones entre un TCU, por ejemplo, y un programa de formación, como la Escuela de Tecnología de Alimentos, porque ofrece cursos de manipulación de alimentos a asociaciones de productores o asociaciones de mujeres, que lo requieren como parte de su proceso de formación, los cuales están dentro del programa de cursos de la Escuela, pero además se enmarca dentro del trabajo de las iniciativas de TCU que las personas estudiantes realizan con estas comunidades; entonces, dice que quisiera estar segura de si este tipo de acciones en donde empiezan a mezclarse ambos programas, se pueden seguir haciendo o no.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece. Al no existir más solicitudes en el uso de la palabra, le indica a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas que puede referirse a la consulta que está haciendo la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, por lo que le cede la palabra.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS señala que la preocupación es que se han presentado casos en los que se intenta sustituir un curso de estos por un curso de un programa; por ejemplo, se tiene un famoso caso en el cual se encuentran acusados todos los miembros del Órgano Colegiado, que sale desde el Programa Institucional para la persona Adulta y Adulta Mayor (PIAM) e intenta o procura una entrada a un posgrado; entonces, es ahí donde se da el marco de que es educación permanente y continua, no cursos con créditos que vienen a ingresar dentro del pènsun de una carrera determinada, es decir, un curso de educación permanente no sustituye un curso que esté académicamente validado dentro de un programa de estudio específico de una carrera; esa es la primera parte, pregunta a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo si le quedó clara.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO dice que sí, comprende perfectamente el tema en esa línea, pero considera que, en aras de controlar ese aspecto, se están controlando otros, que le parece que se debería hacer una revisión (sabe que hoy no va a salir la aprobación del reglamento pues ya es un poco tarde), pero sí le gustaría proponer a la comisión alguna modificación en la redacción para que permita esas otras posibilidades, por ejemplo, de interacción entre un TCU y un programa de formación.

LAPH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS indica que solo respondió la parte de las obligaciones académicas. En la segunda parte relacionada con el TCU, indica que un asunto es tener un TCU en el que se enmarcan esas capacitaciones que dan las personas estudiantes y otro es inscribir un proyecto, programa o actividad de educación permanente y después solicitar que se le reconozca como TCU. Agrega que si dentro del marco del TCU tiene diseñado las horas de práctica como las que se están describiendo eso es válido, lo que no es válido es hacerlo al revés, o sea, suponer que se va a inscribir una actividad de educación continua o permanente y luego pretender que se reconozca como TCU; entonces, es diferente. Agradece una propuesta de redacción en caso de que se considere necesario, pero el espíritu de la comisión fue el que acaba de explicar.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA pregunta al Lic. David Barquero Castro si desea complementar la intervención de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LIC. DAVID BARQUERO CASTRO: —Básicamente era eso, el artículo habla de las personas facilitadoras, no se está hablando de las personas estudiantes que están contratados para eso, sino de la persona facilitadora y esa función que hace dentro del marco de la educación permanente no puede sustituir una eventual obligación que debe cumplir como, por ejemplo, la práctica profesional o un TCU; eso era lo que se buscaba.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS comparte la preocupación que tiene la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, por dos razones; una, es que se ha venido hablando en distintos espacios de la importancia de que la docencia ahora se busca ofrecer en la investigación y acción social, ya no como espacios independientes, sino que hay muchas iniciativas que van en ese sentido, por ejemplo, en la Escuela de Química hay un curso sobre producción en el cual dentro de las actividades que se están haciendo, el profesor lleva a las personas estudiantes a una gira o un programa de cierto tiempo (una semana o dos semanas) en el que trabajan con comunidades y las personas estudiantes son quienes dan las clases a grupos de mujeres que están tratando de establecer emprendimientos en la parte de producción o cuestiones químicas, algún tipo de producto, desinfectantes u otros; después, la misma evaluación que se le hace al docente es a través de la evaluación que realizan las señoras que participaron en esos proyectos.

Dice que entiende la posición de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, porque es diferente cuando se tiene incluido como un proyecto de capacitación y formación continua a cuando está inscrito dentro de un proyecto, de una clase o de un TCU; sin embargo, este es un ejemplo, y menciona que tiene otros que se han venido desarrollando desde la VAS de conglomerados de proyectos, donde aparecen algunos proyectos de TCU asociados a proyectos de extensión docente, por ejemplo, estos de Salud sin Paredes, donde se están desarrollando iniciativas que en algunos casos fueron inscritas como TCU y otros como proyectos de extensión docente, pero que están trabajando muy bien coordinados y que están teniendo un impacto increíble. Entonces, están viendo formas diferentes de ordenarlos por las participaciones muy diferentes de estudiantes y de los mismos docentes, en distintos espacios.

Otro ejemplo son las iniciativas que se están dando en la Escuela de Química también, a través de los programas que está desarrollando la Dra. Mavis Montero Villalobos, que cree son proyectos de extensión, de capacitación en colegios donde también participan TCU dentro de estos; entonces, hay varios espacios.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que va a suspender el conocimiento de este caso, dado que son las 12:30 p. m. Se continuará en la próxima sesión con el análisis de esta interrogante

que fue planteada por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo. Señala que inclusive, si la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Dr. Germán Vidaurre Fallas pueden considerar la elaboración de una mejor redacción para este párrafo, también va a ser bienvenida en la próxima sesión cuando se discuta. Al ser las 12:31 p. m., da por finaliza la sesión n.º 6821 del CU, desea feliz tarde y agradece por su participación.

El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, suspende la presentación del Dictamen CIAS-4-2024 en torno a la propuesta de *Reglamento para la educación permanente y continua de la Universidad de Costa Rica*.

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

Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera
Director
Consejo Universitario

Transcripción: Katherine Herrera Zúñiga, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Daniela Ureña Sequeira, Asesoría Filológica

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>*