

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
**ACTA DE LA SESIÓN N.º 6531 ORDINARIA**

CELEBRADA EL JUEVES 14 DE OCTUBRE DE 2021  
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6563 DEL JUEVES 3 DE FEBRERO DE 2022



**TABLA DE CONTENIDO**  
**ARTÍCULO**

**PÁGINA**

1. ORDEN DEL DÍA. Ampliación .....	3
2. ORDEN DEL DÍA. Modificación .....	4
3. APROBACIÓN DE ACTAS. Sesiones N.ºs 6507, 6508 y 6509 .....	4
4. CONSEJO UNIVERSITARIO. Propuesta Proyecto de Ley CU-47-2021. Proyecto de Ley Séptimo presupuesto extraordinario de la República y séptima modificación legislativa a la Ley N.º 9926, Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas, Expediente N.º 22.685 .....	5
5. ASUNTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTARIOS. Dictamen CAFP-28-2021. Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada <i>Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño</i> .....	10
6. DOCENCIA Y POSGRADO. Dictamen CDP-9-2021. Modificación del artículo 20 del <i>Reglamento de régimen académico y servicio docente</i> .....	19
7. RECTORÍA. El Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta informa acerca de la celebración de la Asamblea Colegiada Representativa .....	91
8. CONSEJO UNIVERSITARIO. Dictamen CE-4-2021. Denominación del auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de <i>Emma Gamboa</i> .....	91
9. DOCENCIA Y POSGRADO. Dictamen CDP-10-2021. Modificación al artículo 1 e incorporación de los transitorios 1 y 2 al <i>Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica</i> .....	103
10. ORDEN DEL DÍA. Modificación .....	120
11. JURAMENTACIÓN. Subdirector de la Escuela de Matemática, directora y subdirectora de la Escuela de Ingeniería de Biosistemas, decana y vicedecano de la Facultad de Derecho y director de la Escuela de Matemática .....	121

Acta de la sesión N.º 6531, **ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves catorce de octubre de dos mil veintiuno.

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

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

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

1. Aprobación de las actas N.ºs 6507, ordinaria, del jueves 15 de julio de 2021; 6508, extraordinaria, del martes 20 de julio de 2021, y 6509, extraordinaria, del miércoles 28 de julio de 2021.
2. Informes de miembros.
3. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
4. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos (CPA-P-11-007). Dictamen pos consulta (Dictamen CDP-9-2021).
5. **Comisión Especial:** Análisis de la solicitud de la Facultad de Educación, con el propósito de que el auditorio de esa unidad académica sea denominada con el nombre de Emma Gamboa. Esta comisión estará integrada por el Dr. Carlos Palma Rodríguez, quien la coordinará, el Dr. Germán Vidaurre Fallas, la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo y la M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, y deberá rendir el dictamen a más tardar el 15 de setiembre de 2021. (Dictamen CE-4-2021).
6. **Propuesta de Miembro:** Procedimiento para el trámite de los Proyectos de Ley. (Propuesta de Miembros CU-42-2021).
7. **Propuesta de Dirección:** Modificación del artículo 18 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*. (Propuesta de Dirección CU-13-2021).
8. **Propuesta de Dirección:** Criterio sobre el Proyecto de *Ley Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Adultas Mayores en Situación de dependencia (SINCA)*, Expediente N.º 21.962. (Propuesta Proyecto de Ley CU-45-2021).
9. **Propuesta de Miembro:** Reforma a varios artículos del *Reglamento de régimen disciplinario del personal académico de la Universidad de Costa Rica*. (Propuesta de Miembros CU-44-2021).
10. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Reforma al Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica para hacer efectivo el propósito del acuerdo 2, artículo 7, de la sesión ordinaria N.º 6130, celebrada el 24 de octubre de 2017. (Dictamen CDP-10-2021).
11. **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios:** Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”. (Dictamen CAF-28-2021).

12. **Propuesta de Miembro:** Solicitud de un estudio técnico para identificar los puestos profesionales administrativos que contribuyen de manera directa a las actividades sustantivas y a la toma de decisiones estratégicas. (Propuesta de Miembros CU-16-2021).
13. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Modificación del artículo 7 del *Reglamento del Centro de Evaluación Académica para incorporar una persona representante estudiantil en la conformación*. (Dictamen CDP-11-2021).
14. **Análisis preliminar de proyectos de ley** (Análisis preliminar de Proyectos de Ley CU-8-2021).
15. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Analizar la posibilidad de incorporar en el artículo 24 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* que los representantes estudiantiles ante el Consejo Universitario puedan ser sustituidos por aquellas personas nombradas como suplentes, de conformidad con los artículos 52, 85, 91 266 y 268 del *Estatuto Orgánico de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica*. (Dictamen CEO-7-2021).
16. Juramentación de autoridades universitarias.

## ARTÍCULO 1

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, presenta una ampliación de agenda para incluir la Propuesta Proyecto de Ley CU-47-2021 en torno a la Ley séptimo presupuesto extraordinario de la República y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas. Expediente 22.685.**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA propone una ampliación de agenda; el punto número 17, el cual es muy importante que sea analizado y acordado el día de hoy.

Seguidamente, somete a votación la ampliación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA ampliar el orden del día para incluir la Propuesta Proyecto de Ley CU-47-2021 en torno a la Ley séptimo presupuesto extraordinario de la República y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas, Expediente 22.685.**

## ARTÍCULO 2

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, propone una modificación en el orden del día**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA propone conocer la Propuesta de Proyecto de Ley CU-47-2021 y el Dictamen CAFP-28-202 después de la aprobación de las actas; trasladar los informes de miembros y los informes de las personas coordinadoras de comisión después del Dictamen CDP-10-2021 y conocer la Propuesta de Miembros CU-42-2021 después de la Propuesta de Miembros CU-44-2021. Somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día de la siguiente manera: conocer la Propuesta de Proyecto de Ley CU-47-2021 y el Dictamen CAFP-28-202 después de la aprobación de las actas; trasladar los informes de miembros y los informes de las personas coordinadoras de comisión después del Dictamen CDP-10-2021, y conocer la Propuesta de Miembros CU-42-2021, después de la Propuesta de Miembros CU-44-2021.**

## ARTÍCULO 3

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, somete a conocimiento del plenario las actas de las sesiones N.ºs 6507, ordinaria, del 15 de julio de 2021; 6508, extraordinaria, del 20 de julio de 2021, y 6509, extraordinaria, del 28 de julio de 2021, para su aprobación.**

**En discusión el acta de la sesión N.º 6507**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA somete a votación la aprobación del acta N.º 6507, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

\*\*\*\*

**En discusión el acta de la sesión N.º 6508**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA somete a votación la aprobación del acta N.º 6508, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

\*\*\*\*

#### **En discusión el acta de la sesión N.º 6509**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA somete a votación la aprobación del acta N.º 6509, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario APRUEBA las actas de las sesiones N.ºs 6507, 6508 y 6509, sin modificaciones de forma.**

### **ARTÍCULO 4**

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-47-2021, en torno al Proyecto de Ley Séptimo presupuesto extraordinario de la República y séptima modificación legislativa a la Ley N.º 9926, Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas, Expediente 22.685.**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone el dictamen, que, a la letra, dice:

#### **“PROPUESTA DE ACUERDO**

La dirección del Consejo Universitario presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

#### **CONSIDERANDO QUE:**

1. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en el artículo 30, inciso u), dispone que al Consejo Universitario le corresponde (...) *emitir el criterio institucional sobre los proyectos de ley que se tramitan en la Asamblea Legislativa, de conformidad con lo estipulado en el artículo 88<sup>1</sup> de la Constitución Política.*
2. La iniciativa de ley N.º 22.685 pretende la aprobación del séptimo presupuesto extraordinario de la República, y de la séptima modificación al presupuesto ordinario de la República. Cabe señalar que, este proyecto está conformado por tres artículos; el primero relacionado con la incorporación de nuevos ingresos y fuentes de financiamiento, el segundo referente a los nuevos gastos correspondientes a los ingresos y fuentes de

<sup>1</sup> *ARTÍCULO 88.- Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.*

financiamiento incorporados, y el tercero contempla el traslado de fondos entre partidas presupuestarias. El detalle<sup>2</sup>, según artículo, se resume a continuación:

- 1) *En las modificaciones relativas a ingresos y fuentes de financiamiento se contempla una baja en la transferencia de capital efectuada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), según ordena el artículo 1 de la Ley para Financiamiento y Desarrollo de Educación técnica profesional N.º 7372, debido a la disminución del superávit acumulado de dicha entidad.*

*Por su parte, en el apartado de ingresos extraordinarios se incluyen los recursos percibidos por la colocación de títulos valores de largo plazo, y los recursos de vigencias anteriores correspondientes a superávit libre y superávit específico de diversos órganos desconcentrados del Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT).*

- 2) *En el apartado de nuevos gastos y fuentes de financiamiento se incluyeron recursos adicionales para atender necesidades de programas a cargo del MOPT, los cuales deben ser transferidos a órganos como la Comisión Nacional de Concesiones (CNC), el Consejo de Seguridad Vial (COSEVI), el Consejo Nacional de Vialidad (CONAVI), y el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LANAMME). A este último se le asignarán recursos necesarios para la fiscalización de los proyectos de la red vial en ejecución o en proceso de contratación, estimados en la suma de €2 000 000 000,00 (dos mil millones de colones exactos), a ser transferidos a la Universidad de Costa Rica (el resaltado no es del original)*

*Además, se rebajan recursos asignados al Ministerio de Educación Pública (MEP), provenientes de transferencias de capital que efectúa el INA (Ley N.º 7372), en razón de la disminución del superávit acumulado de dicha entidad.*

- 3) *En el apartado de traslado de fondos se incluyen los movimientos entre partidas que requieren la respectiva modificación presupuestaria por parte de la Asamblea Legislativa. Estos movimientos son necesarios para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en la programación contenida en el Presupuesto Ordinario de la República del presente año, aprobado por Ley N.º 9926.*

*Los traslados propuestos tienen como finalidad reforzar las subpartidas de varias dependencias de ministerios del Poder Ejecutivo, en particular el MOPT (COSEVI, CONAVI y Consejo Técnico de Aviación Civil), y el MEP (...).*

3. La Rectoría, mediante el oficio R-6731-2021, del 27 de setiembre, elevó al Consejo Universitario para conocimiento y trámite respectivo el oficio EIC-Lanamme-826-2021, del 23 de setiembre de 2021, mediante el cual el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LanammeUCR), en atención a la consulta de la Asamblea Legislativa (oficio HAC-523-2021-2022, del 17 de setiembre de 2021<sup>3</sup>), emitió sus apreciaciones con respecto al *Proyecto de Ley séptimo presupuesto extraordinario de la república y séptima modificación legislativa a la Ley N.º 9926*, Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas. Expediente 22.685.
4. El Consejo Universitario, para complementar las observaciones expuestas por el LanammeUCR, solicitó criterio a la Vicerrectoría de Administración, la Oficina de Contraloría Universitaria y la Oficina Jurídica respecto al Proyecto de ley en análisis. Estas instancias se pronunciaron mediante los siguientes oficios: VRA-4365-2021, del 6 de octubre, mediante el cual se envió los elementos exteriorizados por la Oficina de Administración Financiera (OAF-3530-2021, del 5 de octubre de 2021), OCU-R-201-A-2021, del 6 de octubre de 2021 y Dictamen OJ-945-2021, del 8 de octubre de 2021.
5. De los argumentos expuestos por el LanammeUCR, la Oficina de Administración Financiera, la Oficina de Contraloría Universitaria y la Oficina Jurídica destacan los siguientes:
  - El Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República comprende las estimaciones de ingresos y gastos de los órganos del Gobierno de la República, expresión que hace referencia al Poder Ejecutivo, los Ministerios y los órganos desconcentrados adscritos a los Ministerios. Ni las universidades forman parte del Gobierno de la República, ni el presupuesto universitario es parte del presupuesto de la República.

En efecto, el presupuesto universitario ni forma parte ni puede confundirse con el presupuesto de la República. El primero está referido a la Hacienda Universitaria, es ratificado por la Contraloría General y se regula por lo establecido en el artículo 85 de la *Constitución Política* –ubicado en el Título VII, correspondiente a “*La educación y la cultura*”– mientras que el segundo se rige por el artículo 177 –que forma parte del Título XIII, denominado “*La Hacienda Pública*”– y es aprobado por la Asamblea Legislativa mediante ley de la República.

<sup>2</sup> Resumen aportado por la Oficina Jurídica a partir de la exposición de motivos del Proyecto de ley N.º 22.685 (Dictamen OJ-945-2021).

<sup>3</sup> Cabe señalar que, la Asamblea Legislativa solicitó criterio sobre este proyecto directamente al LanammeUCR; sin embargo, este Laboratorio envió la propuesta de ley a la Rectoría y este al Consejo Universitario para el trámite respectivo.

Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico este Proyecto de Ley no incide en el ámbito de acción constitucional de la Universidad de Costa Rica, ni representa una lesión a la autonomía universitaria ni a sus componentes, en especial, a la autonomía financiera.

- El Poder Ejecutivo, mediante el Ministerio de Hacienda, determinó que el crecimiento en el gasto corriente producto de esta propuesta de Presupuesto extraordinario es de 2.34%, por lo que se cumple con el precepto de regla fiscal para las entidades del Sector Público no Financiero para el año 2021 (4,13%).
- Se está en total acuerdo con la transferencia de €2 000,00 millones provenientes del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) a favor del LanammeUCR, ya que estos recursos se requieren (...) *para la contratación de personal, adquisición de equipos y otros gastos, para ser utilizados en la fiscalización de los proyectos de ejecución o en procesos de contratación de la red vial, en las actividades de auditoría técnica, para los proyectos Ampliación Ruta 32, Cañas-Limonal, Barranca-Limonal y Angostura, Circunvalación Norte, Obis Lote 1 (4 proyectos activos) entre otros; además, para las siguientes actividades; Programa de Ingeniería Estructural, Programa de Ingeniería Geotécnica, Atención a Municipalidades y Evaluación de la Red Vial Cantonal, Seguridad Vial y Movilidad Segura en la Red Vial Nacional y Cantonal, Normativa y Actualización Técnica e Investigación Técnica Aplicada* (oficio IM-EIC-0621-2021, del 16 de julio de 2021, enviado por el LanammeUCR en atención a la solicitud del MOPT).
- Para el ejercicio económico 2021, en el presupuesto inicial de la Universidad de Costa Rica se incorporó un presupuesto estimado para el LanammeUCR de €4 935,00 millones; sin embargo, la Contraloría General de la República improbo la suma de €2 094,70 millones, según el oficio DFOE-SOC-1250 (19917) del 15 de diciembre de 2020, debido que en el Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República 2021, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) consignó una transferencia menor a la presupuestada por la Universidad.

Por tanto, el presupuesto por € 2 000,00 millones que se está incluyendo en este presupuesto extraordinario de la República, según el expediente N.º 22.685, es un monto que complementa los recursos necesarios para el año 2021 y que está acorde con la distribución que se establece en el artículo 5<sup>4</sup> de la Ley N.º 8114 *Ley de Simplificación y Eficiencia Tributaria*.

#### ACUERDA

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica **recomienda aprobar** el ***Proyecto de Ley séptimo presupuesto extraordinario de la república y séptima modificación legislativa a la Ley N.º 9926***, Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas. Expediente 22.685.”

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno

4 *Del producto anual de los ingresos provenientes de la recaudación del impuesto único sobre los combustibles, se destinará un cuarenta y ocho coma sesenta por ciento (48,60%) con carácter específico y obligatorio para el Ministerio de Hacienda, el cual, por intermedio de la Tesorería Nacional, se lo girará directamente a cada una de las siguientes instituciones:*  
(...)

e) *Un uno por ciento (1%) a garantizar la máxima eficiencia de la inversión pública de reconstrucción y conservación óptima de la red vial costarricense, a favor de la Universidad de Costa Rica. Esta suma será girada directamente por la Tesorería Nacional a la Universidad de Costa Rica, que la administrará bajo la modalidad presupuestaria de fondos restringidos vigente en esa entidad universitaria, mediante su Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (Lanamme), el cual velará por que estos recursos se apliquen para garantizar la calidad de la red vial costarricense, de conformidad con el artículo 6 de la presente ley. En virtud del destino específico que obligatoriamente se establece en esta ley para los recursos destinados al Lanamme, se establece que tales fondos no afectarán, de ninguna manera, a la Universidad de Costa Rica, en lo que concierne a la distribución de las rentas que integran el Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior; según las normas consagradas en el artículo 85 de la Constitución Política.*

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

2. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en el artículo 30, inciso u), dispone que al Consejo Universitario le corresponde (...) emitir el criterio institucional sobre los proyectos de ley que se tramitan en la Asamblea Legislativa, de conformidad con lo estipulado en el artículo 88<sup>5</sup> de la Constitución Política.
2. La iniciativa de ley N.º 22.685 pretende la aprobación del séptimo presupuesto extraordinario de la República y de la séptima modificación al presupuesto ordinario de la República. Cabe señalar que este proyecto está conformado por tres artículos; el primero, relacionado con la incorporación de nuevos ingresos y fuentes de financiamiento; el segundo, referente a los nuevos gastos correspondientes a los ingresos y fuentes de financiamiento incorporados, y el tercero contempla el traslado de fondos entre partidas presupuestarias. El detalle<sup>6</sup>, según artículo, se resume a continuación:

*1) En las modificaciones relativas a ingresos y fuentes de financiamiento se contempla una baja en la transferencia de capital efectuada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), según ordena el artículo 1 de la Ley para Financiamiento y Desarrollo de Educación técnica profesional N.º 7372, debido a la disminución del superávit acumulado de dicha entidad.*

*Por su parte, en el apartado de ingresos extraordinarios se incluyen los recursos percibidos por la colocación de títulos valores de largo plazo, y los recursos de vigencias anteriores correspondientes a superávit libre y superávit específico de diversos órganos desconcentrados del Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT).*

*2) En el apartado de nuevos gastos y fuentes de financiamiento se incluyeron recursos adicionales para atender necesidades de programas a cargo del MOPT, los cuales deben ser transferidos a órganos como la Comisión Nacional de Concesiones (CNC), el Consejo de Seguridad Vial (COSEVI), el Consejo Nacional de Vialidad (CONAVI), y el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LANAMME). A este último se le asignarán recursos necesarios para la fiscalización de los proyectos de la red vial en ejecución o en proceso de contratación, estimados en la suma de €2 000 000 000,00 (dos mil millones de colones exactos), a ser transferidos a la Universidad de Costa Rica (el resaltado no es del original)*

*Además, se rebajan recursos asignados al Ministerio de Educación Pública (MEP), provenientes de transferencias de capital que efectúa el INA (Ley N.º 7372), en razón de la disminución del superávit acumulado de dicha entidad.*

*3) En el apartado de traslado de fondos se incluyen los movimientos entre partidas que requieren la respectiva modificación presupuestaria por parte de la Asamblea Legislativa. Estos movimientos son necesarios para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en la programación contenida en el Presupuesto Ordinario de la República del presente año, aprobado por Ley N.º 9926.*

*Los traslados propuestos tienen como finalidad reforzar las subpartidas de varias dependencias de ministerios del Poder Ejecutivo, en particular el MOPT (COSEVI, CONAVI y Consejo Técnico de Aviación Civil), y el MEP (...).*

5 ARTÍCULO 88.- Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.

6 Resumen aportado por la Oficina Jurídica a partir de la exposición de motivos del Proyecto de ley N.º 22.685 (Dictamen OJ-945-2021).

3. La Rectoría, mediante el oficio R-6731-2021, del 27 de setiembre, elevó al Consejo Universitario para conocimiento y trámite respectivo el oficio EIC-Lanamme-826-2021, del 23 de setiembre de 2021, mediante el cual el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LanammeUCR), en atención a la consulta de la Asamblea Legislativa (oficio HAC-523-2021-2022, del 17 de setiembre de 2021<sup>7</sup>), emitió sus apreciaciones con respecto al *Proyecto de Ley séptimo presupuesto extraordinario de la república y séptima modificación legislativa a la Ley N.º 9926, Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas*, Expediente 22.685.
4. El Consejo Universitario, para complementar las observaciones expuestas por el LanammeUCR, solicitó criterio a la Vicerrectoría de Administración, la Oficina de Contraloría Universitaria y la Oficina Jurídica respecto al Proyecto de ley en análisis. Estas instancias se pronunciaron mediante los siguientes oficios: VRA-4365-2021, del 6 de octubre, mediante el cual se envió los elementos exteriorizados por la Oficina de Administración Financiera (OAF-3530-2021, del 5 de octubre de 2021), OCU-R-201-A-2021, del 6 de octubre de 2021, y Dictamen OJ-945-2021, del 8 de octubre de 2021.
5. De los argumentos expuestos por el LanammeUCR, la Oficina de Administración Financiera, la Oficina de Contraloría Universitaria y la Oficina Jurídica destacan los siguientes:
  - El Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República comprende las estimaciones de ingresos y gastos de los órganos del Gobierno de la República, expresión que hace referencia al Poder Ejecutivo, los ministerios y los órganos desconcentrados adscritos a los ministerios. Ni las universidades forman parte del Gobierno de la República, ni el presupuesto universitario es parte del presupuesto de la República.

En efecto, el presupuesto universitario no forma parte ni puede confundirse con el presupuesto de la República. El primero está referido a la Hacienda Universitaria, es ratificado por la Contraloría General y se regula por lo establecido en el artículo 85 de la *Constitución Política* –ubicado en el Título VII, correspondiente a “*La educación y la cultura*”–, mientras que el segundo se rige por el artículo 177 –que forma parte del Título XIII, denominado “*La Hacienda Pública*”– y es aprobado por la Asamblea Legislativa mediante ley de la República.

Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico este Proyecto de Ley no incide en el ámbito de acción constitucional de la Universidad de Costa Rica ni representa una lesión a la autonomía universitaria ni a sus componentes, en especial, a la autonomía financiera.

- El Poder Ejecutivo, mediante el Ministerio de Hacienda, determinó que el crecimiento en el gasto corriente producto de esta propuesta de Presupuesto extraordinario es de 2,34%, por lo que se cumple con el precepto de regla fiscal para las entidades del Sector Público no Financiero para el año 2021 (4,13%).
- Se está en total acuerdo con la transferencia de 2 000 millones de colones provenientes del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) a favor del LanammeUCR, ya que estos recursos se requieren (...) *para la contratación de personal, adquisición de equipos y otros gastos, para ser utilizados en la fiscalización de los proyectos de ejecución o en procesos de contratación de la red vial, en las actividades de auditoría técnica, para los proyectos Ampliación Ruta 32, Cañas-Limonal, Barranca-Limonal y Angostura, Circunvalación Norte, Obis Lote 1 (4 proyectos activos) entre otros; además, para las siguientes actividades; Programa de Ingeniería Estructural, Programa de Ingeniería Geotécnica, Atención a Municipalidades y Evaluación de la Red Vial*

<sup>7</sup> Cabe señalar que, la Asamblea Legislativa solicitó criterio sobre este proyecto directamente al LanammeUCR; sin embargo, este Laboratorio envió la propuesta de ley a la Rectoría y este al Consejo Universitario para el trámite respectivo.

***Cantonal, Seguridad Vial y Movilidad Segura en la Red Vial Nacional y Cantonal, Normativa y Actualización Técnica e Investigación Técnica Aplicada*** (oficio IM-EIC-0621-2021, del 16 de julio de 2021, enviado por el LanammeUCR en atención a la solicitud del MOPT).

- Para el ejercicio económico 2021, en el presupuesto inicial de la Universidad de Costa Rica se incorporó un presupuesto estimado para el LanammeUCR de 4935 millones de colones; sin embargo, la Contraloría General de la República improbo la suma de 2094,70 millones de colones, según el oficio DFOE-SOC-1250 (19917), del 15 de diciembre de 2020, debido que en el Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República 2021, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) consignó una transferencia menor a la presupuestada por la Universidad.

Por tanto, el presupuesto por 2000 millones que se está incluyendo en este presupuesto extraordinario de la República, según el expediente N.º 22.685, es un monto que complementa los recursos necesarios para el año 2021 y que está acorde con la distribución que se establece en el artículo 5º de la Ley N.º 8114 *Ley de Simplificación y Eficiencia Tributaria*.

#### ACUERDA

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda aprobar el *Proyecto de Ley séptimo presupuesto extraordinario de la república y séptima modificación legislativa a la Ley N.º 9926, Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2021 y sus reformas. Expediente 22.685.*

#### ACUERDO FIRME.

### ARTÍCULO 5

**La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta el Dictamen CAFP-28-2021, sobre la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.**

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA explica que este dictamen se trata de una licitación abreviada. Menciona que se refirió a ella como computadora de alto desempeño, pero el nombre que se le ha dado es “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño” –ese alto desempeño se refiere al clúster, no a los datos–. Agrega que esta licitación deriva de una solicitud planteada por investigadores de la Facultad de Ciencias Básicas, en particular de la Escuela de Física; esto, con el interés de que ese clúster pueda ser utilizado para toda la Universidad. Señala que el costo es alto, y procederá a leerá los considerandos, en aras de beneficiar el uso del tiempo en la sesión.

Resume que la conclusión de la Universidad, en este momento, con respaldo del Centro de Informática, es que esta necesidad de un centro de procesamiento de datos de alto desempeño se puede cubrir no con la compra del clúster en específico, sino más bien con el alquiler de equipo, de manera tal que se vaya creando

8 *Del producto anual de los ingresos provenientes de la recaudación del impuesto único sobre los combustibles, se destinará un cuarenta y ocho coma sesenta por ciento (48,60%) con carácter específico y obligatorio para el Ministerio de Hacienda, el cual, por intermedio de la Tesorería Nacional, se lo girará directamente a cada una de las siguientes instituciones:*

(...)

*e) Un uno por ciento (1%) a garantizar la máxima eficiencia de la inversión pública de reconstrucción y conservación óptima de la red vial costarricense, a favor de la Universidad de Costa Rica. Esta suma será girada directamente por la Tesorería Nacional a la Universidad de Costa Rica, que la administrará bajo la modalidad presupuestaria de fondos restringidos vigente en esa entidad universitaria, mediante su Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (Lanamme), el cual velará por que estos recursos se apliquen para garantizar la calidad de la red vial costarricense, de conformidad con el artículo 6 de la presente ley. En virtud del destino específico que obligatoriamente se establece en esta ley para los recursos destinados al Lanamme, se establece que tales fondos no afectarán, de ninguna manera, a la Universidad de Costa Rica, en lo que concierne a la distribución de las rentas que integran el Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior; según las normas consagradas en el artículo 85 de la Constitución Política.*

la necesidad y, posteriormente, se pueda volver a revisar si es conveniente o no para la Universidad tener esto como un activo más en lugar de contratar un servicio mediante nube informática y ese otro tipo de elementos. Adelanta que se propone rechazar la licitación.

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

#### “ANTECEDENTES

1. La Oficina de Suministros, mediante el oficio OS-1213-2021, del 7 de setiembre de 2021, envió a la Rectoría el expediente de la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.
2. La Rectoría elevó al Consejo Universitario esta licitación para su análisis (oficio R-6245-2021, del 8 de setiembre de 2021).
3. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el expediente a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (Pase CU-83-2021, del 10 de setiembre de 2021).

#### ANÁLISIS

##### I. ASPECTOS GENERALES DE La contratación

Mediante el documento Decisión inicial N.º 63348, el M.Sc. Luis Alonso Castro Matthey, justificó la adquisición de este equipo e indicó que, desde los años 70, la Universidad cuenta con una cultura de procesamiento de datos científicos mediante los computadores *Main Frame*; sin embargo, con el paso de los años y las nuevas tecnologías, así como los procesos de transferencia de conocimiento en la Universidad de Costa Rica, el cuerpo docente y de investigación incursionó en el uso de los llamados clúster de procesamiento de datos. Hasta hace poco tiempo, cada unidad, proyecto de investigación o grupo inter-e-intra-disciplinario gestionaba los recursos para implementar esta tecnología y muchos de estos se volvieron muy conocidos en el ambiente de la investigación, dentro y fuera de la Universidad.

Para el 2018, varias de las unidades o grupos a cargo de clúster solicitaron a la Rectoría el apoyo económico para la actualización, reemplazo o ampliación de sus equipos, así como para la compra e instalación de equipos electromecánicos para darles soporte. En este punto se identificó el uso extensivo y la necesidad de un clúster institucional que concentrara todas estas unidades o proyectos, de manera que la inversión para las condiciones eléctricas y de enfriamiento sea una sola.

A finales de 2018, el Comité Gerencial de Informática y la Rectoría solicitaron al Centro de Informática un estudio en el que se valorara, definiera y diseñara una propuesta de centralización de recursos. El Centro de Informática incorporó información de todos los clúster conocidos en la Institución y hubo un acercamiento con los equipos que los gestionaron. También hubo conversaciones con personal de Tecnologías de Información (TI) de universidades de otros países, para conocer sus experiencias y recomendaciones con respecto a la computación de alto rendimiento (HPC).

De este estudio se determinó que la especificación del equipo sería la siguiente:

*Clúster Institucional de procesamiento de datos de alto desempeño con Nodos Maestro de al menos 2.1 GHz velocidad base, memoria RAM de cada nodo debe de ser al menos 4GB por core, de 2933 MHz, en DDR4 tipo ECC, cada nodo con un puerto para conexión Intel Infiniband a 100Gbps.*

El costo se calculó en ₡690 000 012,00 (seiscientos noventa millones doce colones sin céntimos) y la solicitud de compra por ese monto se tramitó con el documento 2020-2223.

La Oficina de Suministros inició el proceso de esta contratación el 2 de noviembre de 2020, por medio del Sistema Integrado de Compras Públicas (Sicop), con el llamado a concurso. La apertura de las ofertas se llevó a cabo el 18 de diciembre de 2020 y se recibieron cinco ofertas. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis técnico, por parte del Centro de Informática.

No obstante, mediante el oficio VRA-3453-2021, del 6 de agosto de 2021, el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración, solicitó al MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, que se retirara esta contratación en virtud de la difícil situación financiera y presupuestaria que atraviesa la Universidad debido a la postergación, para

el 2021, de un 5% del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), según se establece en la cláusula cuarta del acuerdo de la Comisión de Enlace, suscrito el 12 de agosto de 2020, la cual dice que: *teniendo en cuenta la compleja situación de las finanzas públicas, producto de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, de forma excepcional, el Ministerio de Hacienda incluirá en el presupuesto ordinario de la República del año 2021, la suma de 490.114,006 millones de colones como transferencias ordinarias del FEES y 34.100,744 millones de colones como transferencia para la UTN*; esto, además de la disminución de otros ingresos.

A continuación se exponen los argumentos que tomó en cuenta la Comisión de Licitaciones para, finalmente, recomendar la declaratoria de desierta.

## II. RECOMENDACIÓN DE ADJUDICACIÓN

El 11 de agosto de 2021, la Comisión de Licitaciones<sup>9</sup>, mediante la Recomendación de declaratoria de desierta N.º UADQ-140-2021, sugirió elevar al Consejo Universitario la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”, la cual toma en cuenta los siguientes aspectos:

- a) *Esta contratación se tramita por medio de la solicitud N.º 2020-2223 del Centro de Informática, la cual incluye la decisión inicial N.º 63348. La Unidad de Adquisiciones da inicio al concurso indicado en referencia el día 2 de noviembre 2020 (véase expediente electrónico).*
- b) *Se hizo el llamado a concurso mediante el sistema Sicop, el 2 de noviembre, 2020. (véase expediente electrónico).*
- c) *La apertura de las ofertas se realizó a las 10:00 horas del 18 de diciembre del 2020. Se recibieron las siguientes ofertas (véase expediente electrónico):*
  - Oferta N.º 1: PSSC LABS. Cédula Jurídica N.º 9000007936.*
  - Oferta N.º 2: CENTRAL DE SERVICIOS PC SOCIEDAD ANÓNIMA. Cédula Jurídica N.º 3-101- 096527.*
  - Oferta N.º 3: COMPONENTES EL ORBE SOCIEDAD ANÓNIMA. Cédula Jurídica N.º 3-101- 111502.*
  - Oferta N.º 4: DATASYS GROUP SOCIEDAD ANÓNIMA. Cédula Jurídica N.º 3-101-225751.*
  - Oferta N.º 5: EL CONSORCIO GBM CR - GBM PN. Compuesto por GBM DE COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA. Cédula Jurídica N.º 3-101-003252 y GBM DE PANAMÁ SOCIEDAD ANÓNIMA. Cédula Jurídica N.º 9000007444.*
- d) *El estudio legal de las ofertas fue realizado en la Unidad de Adquisiciones de la Oficina de Suministros (véase expediente electrónico).*
- e) *El análisis técnico de las ofertas se realizó mediante oficios CI-178-2021, de fecha 26 abril de 2021, emitido por el M.T.I. Henry Lizano Mora, Director del Centro de Informática y validación técnica CI-15-2021 de fecha 28 de enero del 2021, emitido por Dr. Federico Muñoz Rojas, Docente e Investigador Escuela de Física, M.Sc. Luis Loría Chavarría, Coordinador AID, Mag. Juan José León Chacón, Coordinador AGS, M.Sc. Luis Alonso Castro Mattei, Colaborador de AID, Mag. Fabiola Rodríguez Alfaro, Coordinadora AGI, Lic. Esteban Rodríguez Cordero, Colaborador UGA (véase expediente electrónico).*
- f) *No obstante se solicita por parte de la Rectoría la suspensión del trámite para analizar las necesidades presupuestarias de la Institución, tomando en consideración que el Gobierno no giró la totalidad del FEES, quedando pendiente un 5% para este 2021.*
- g) *La Vicerrectoría de Administración emite oficio justificando la necesidad de detener el trámite de la Licitación debido a que el gobierno no ha girado los recursos correspondientes Instituciones de Educación Superior, a causa de la crisis económica que enfrenta el país por la pandemia del COVID-19, y se requiere atender otras necesidades urgentes.*
- h) *El Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración, mediante el oficio VRA-3453- 2021, de fecha 6 de agosto de 2021, le solicita a la Oficina de Suministros retirar la Licitación Pública N.º 2020LN-000008-0000900001, titulada “Clúster Institucional de Procesamiento de Datos de Alto Desempeño”; considerando la situación presupuestaria de la Universidad, producto de la postergación para el 2021, de un 5% del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), según se establece en la cláusula cuarta del acuerdo de la Comisión de Enlace, suscrito el 12 de agosto de 2020:*

<sup>9</sup> Integrada por el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración; el MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, y la MBA Marlen Salas Guerrero, jefa de la Oficina de Administración Financiera.

*“Teniendo en cuenta la compleja situación de las finanzas públicas, producto de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, de forma excepcional, el Ministerio de Hacienda incluirá en el presupuesto ordinario de la República del año 2021, la suma de 490.114,006 millones de colones como transferencias ordinarias del FEES y 34.100,744 millones de colones como transferencia para la UTN” y de la disminución de otros ingresos (sic) (véase expediente electrónico de la contratación).*

- i) *Con el fin de salvaguardar el interés público, toda vez que la Institución ya no cuenta con los recursos económicos para el proyecto según el acuerdo tomado en la Comisión de Enlace y la emergencia nacional causada por el COVID-19, se recomienda al Consejo Universitario declarar desierta la Licitación Pública N.º 2020LN-000008-0000900001, titulada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.*

La Comisión de Licitaciones acordó:

1. *Declarar desierta la Licitación pública N.º 2020LN-000008-0000900001, titulada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”: con el fin de salvaguardar el interés público al no contar con los recursos económicos para adjudicar la licitación producto de la postergación para el 2021, de un 5% del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), según se establece en la cláusula cuarta del acuerdo de la Comisión de Enlace, suscrito el 12 de agosto de 2020: “Teniendo en cuenta la compleja situación de las finanzas públicas, producto de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, de forma excepcional, el Ministerio de Hacienda incluirá en el presupuesto ordinario de la República del año 2021, la suma de 490.114,006 millones de colones como transferencias ordinarias del FEES y 34.100,744 millones de colones como transferencia para la UTN” y de la disminución de otros ingresos y la emergencia nacional causada por el COVID-19 (sic) (véase expediente electrónico de la contratación).*

### **III. CRITERIO DE LA OFICINA JURÍDICA (OJ-743-2021, del 20 de agosto de 2021)**

En resumen, Oficina Jurídica expuso lo siguiente respecto de este proceso de contratación:

*De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Contratación Administrativa (LCA), cuando la Administración resuelva declarar desierto un procedimiento de contratación deberá dejar constancia de los motivos de interés público para adoptar esa decisión. En el mismo sentido, el artículo 86 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa (RLCA) dispone:*

*Si fueron presentadas ofertas elegibles, pero por razones de protección al interés público así lo recomiendan, la Administración, mediante un acto motivado, podrá declarar desierto el concurso. Cuando la Administración, decida declarar desierto un procedimiento de contratación, deberá dejar constancia de los motivos específicos de interés público considerados para adoptar esa decisión, mediante resolución que deberá incorporarse en el respectivo expediente de la contratación.*

*Cuando se haya invocado motivos de interés público para declarar desierto el concurso, para iniciar un nuevo procedimiento, la Administración deberá acreditar el cambio en las circunstancias que justifican tal medida. La declaratoria de infructuoso, de desierto o readjudicación deberá ser dictada por el mismo funcionario u órgano que tiene la competencia para adjudicar.*

*En concordancia con lo ya dicho, vale la pena citar el artículo 89 del RLCA donde se dispone que:*

*Revocación del acto no firme. Tomado el acuerdo de adjudicación o el que declara desierto o infructuoso el concurso, éste puede ser revocado por la Administración interesada por razones de oportunidad o legalidad, mediante resolución debidamente razonada; dicha revocación solo procederá, en tanto el acuerdo se tome antes de que el acto adquiriera firmeza.*

*De acuerdo con lo anterior, queda claro que la Administración podrá declarar desierta una contratación cuando hayan motivos de interés público que lo justifiquen.*

*(...) existe una fundamentación clara de los motivos que han obligado a la Administración a declarar desierta la licitación bajo análisis, y es que, la emergencia nacional causada por la enfermedad COVID-19 ha obligado al aparato estatal en su generalidad a recortar gastos, lo cual en el caso Universitario se evidenció a través del acuerdo tomado con el Gobierno Central para reducir el presupuesto de la Institución en función del interés público nacional.*

*Además, es importante destacar que en la revisión realizada al expediente administrativo en SICOP se puede evidenciar que no se ha emitido acto de adjudicación en la presente licitación, lo cual de acuerdo a la exposición previa permite a la Administración tomar la decisión de declarar desierto el proceso, por ende, deberá el Consejo Universitario si lo estima conveniente, mediante resolución debidamente motivada, declarar desierta la contratación por ser el órgano competente para proceder de esta forma.*

*Esta Asesoría no encuentra objeciones de índole legal que impidan proceder con la declaratoria de deserción de la Licitación abreviada N.º 2020LN 000008- 0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”, por parte del Consejo Universitario, instancia que debe verificar y cumplir con los requisitos esenciales mínimos del acto, expuestos en el presente dictamen.*

#### **IV. CRITERIO DE LA OFICINA DE CONTRALORÍA UNIVERSITARIA (OCU-R-182-A-2021, del 2 de setiembre de 2021)**

La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) exterioriza que *no se observan aspectos de control interno que impidan continuar el proceso de toma de decisión final ante el Consejo Universitario. Lo anterior considerando el artículo 29 de la Ley de Contratación Administrativa, y el artículo 86 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa.*

#### **V. COMISIÓN DE ASUNTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTARIOS (CAFP)**

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios se reunió el 22 de setiembre de 2021 para analizar la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”. En esta oportunidad se contó con la participación del MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, quien expuso los aspectos más relevantes de este proceso de contratación (descritos en el apartado anterior) y que conllevaron a la recomendación de declararla desierta.

#### **PROPUESTA DE ACUERDO**

##### **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Oficina de Suministros, mediante el oficio OS-1213-2021, del 7 de setiembre de 2021, envió a la Rectoría el expediente de la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.
2. La Rectoría elevó al Consejo Universitario esta licitación para su análisis (oficio R-6245-2021, del 8 de setiembre de 2021).
3. Mediante el oficio VRA-3453-2021, del 6 de agosto de 2021, el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración, solicitó al MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, que se retirara esta contratación en virtud de la difícil situación financiera y presupuestaria que atraviesa la Universidad debido a la postergación, para el 2021, de un 5% del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), según se establece en la cláusula cuarta del acuerdo de la Comisión de Enlace, suscrito el 12 de agosto de 2020, la cual dice que: *teniendo en cuenta la compleja situación de las finanzas públicas, producto de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, de forma excepcional, el Ministerio de Hacienda incluirá en el presupuesto ordinario de la República del año 2021, la suma de 490.114,006 millones de colones como transferencias ordinarias del FEES y 34.100,744 millones de colones como transferencia para la UTN; esto, además de la disminución de otros ingresos.*
4. El 11 de agosto de 2021, la Comisión de Licitaciones<sup>10</sup>, mediante la Recomendación de declaratoria de desierta N.º UADQ-140-2021, sugirió elevar al Consejo Universitario la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.

<sup>10</sup> Integrada por el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración; el MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, y la MBA Marlen Salas Guerrero, jefa de la Oficina de Administración Financiera.

5. La Oficina Jurídica, mediante el oficio (OJ-743-2021, del 20 de agosto de 2021), concluyó que *existe una fundamentación clara de los motivos que han obligado a la Administración a declarar desierta la licitación bajo análisis, y es que, la emergencia nacional causada por la enfermedad COVID-19 ha obligado al aparato estatal en su generalidad a recortar gastos, lo cual en el caso Universitario se evidenció a través del acuerdo tomado con el Gobierno Central para reducir el presupuesto de la Institución en función del interés público nacional.*
6. La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU-R-182-A-2021, del 2 de setiembre de 2021) exterioriza que *no se observan aspectos de control interno que impidan continuar el proceso de toma de decisión final ante el Consejo Universitario. Lo anterior considerando el artículo 29 de la Ley de Contratación Administrativa, y el artículo 86 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa.*

## ACUERDA

Declarar desierta la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA comunica que la propuesta es avalada por la totalidad de los miembros de la Comisión: la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, el Dr. Carlos Palma Rodríguez, el MBA Marco Vinicio Calvo, el Dr. Roberto Guillén Pacheco, la Srta. Maité Álvarez Valverde y su servidor. Agradece a la Mag. Carolina Solano Vanegas, analista de la Unidad de Estudios, por su colaboración en la elaboración del dictamen.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA somete a discusión el dictamen. Le cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa al Ph.D. Guillermo Santana que tiene una duda no tanto asociada al dictamen como tal, sino a la idea de la adquisición de este clúster.

Expresa que en la Escuela de Física hay un conflicto de sentimientos, porque por un lado reconocen la situación económica en la que están y, por el otro lado, desde hace muchos años, se ha visto el potencial de este tipo de equipos; por ejemplo, en las áreas de Meteorología, Astrofísica, Física-Nuclear; básicamente, en todas las áreas de Ciencias, se trabaja mucho con análisis estadísticos y análisis históricos; en su área, la parte de Meteorología, manejan promedios de tres años con cualquier cantidad de variables; es por ello que un clúster se ha deseado durante décadas; sin embargo, reconocen lo caro que es y reconocen que, en cuanto al *hardware*, cada año se vuelve obsoleto, entonces es un costo muy grande.

Entiende que aquí lo que se está haciendo es declarando desierta la licitación, no es tanto votando a favor o en contra de la adquisición de este tipo de tecnología; la primera pregunta es si está en lo correcto. La otra consulta que tiene es si ellos han analizado un poco el fondo de la ventaja de adquirir este equipo y de que eventualmente la Universidad sí considere una inversión en la adquisición de un clúster o el alquiler de un espacio, para evitar este problema de lo obsoleto que, a veces tiene, el comprar el *hardware* como tal.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA menciona que, al no haber más preguntas, con estas consultas atenderá la propuesta.

Puntualiza que es declarar la licitación como desierta –y así está en la explicación; en el considerando 3 se indica que los recursos no están disponibles para este año, y esa es la razón por la cual la *Ley de contratación administrativa* está siendo atendida de manera apropiada para hacer esta declaración de desierta, en virtud de que los fondos no van a estar disponibles, a pesar de que dentro de la negociación se habían contemplado fondos para esta compra.

Por otro lado, coincide con el Dr. Vidaurre en que el equipo que se fuera a comprar tiene una vida útil, que es relativamente corta para el usuario que es común y corriente, la cual es más o menos tres años, es lo

que logró conversar con el señor Federico Villalobos –cree que es el apellido– debido a esos tres años es que los obliga a hacer inversiones de manera constante.

Añade que sí hay una ventaja de usar esto que se denomina “clúster”, y es una suma de muchas partes que integran toda esa capacidad de procesamiento de datos, que es una capacidad de alto desempeño; entonces, el remplazo no debe ser total, pero sí implica una obligación económica para la Universidad que en este momento, en la justificación que les enviaron a conocimiento de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP), se puede modificar por alquiler de equipo, es decir, alquiler de espacio para poder utilizar esa capacidad computacional de manera remota y obtener resultados similares. Ahora bien, si se instalara un clúster institucional, la ventaja para la Universidad no es solamente que se pueda ampliar el número de usuarios dentro de la Universidad de este tipo de centro de procesamiento de datos de alto desempeño, sino que a la vez se puede consolidar en el país un único lugar en donde exista ese centro de procesamiento de datos de alto desempeño, y ese servicio podría darlo la Universidad, ya sea a otras instituciones universitarias o a la industria que requiera este tipo de soluciones; sería industria muy especializada, pero sí están creciendo en el país en ese tipo de apertura a la instalación de industria de esas características. Advierte que no vale la pena ampliar sobre eso, pero sí hay necesidades en cuanto a la industria farmacéutica, de la salud, de equipamiento, etc., entonces, habría una ventaja para la Universidad, en el mediano plazo, de contar con un clúster institucional, aunque en este momento la circunstancia es meramente en virtud de lo que el Dr. Roberto Guillén Pacheco estableció en su comunicación.

Hay una salvedad, y es la capacidad de poder utilizar la conexión de Internet de la Universidad hacia el resto del mundo; el espacio, es decir, el tamaño de esa vía, el número de carriles en esa carretera –por ponerlo de alguna manera– con el que puedan contar, y eso, probablemente, vaya a ser una preocupación que haya que atender más adelante, para poder utilizar entonces, un servicio de procesamiento de datos de alto desempeño de manera remota.

Cree que con eso trata de atender las preguntas, por lo menos en lo que pudo anotar rápidamente. Solicita que si queda alguna otra duda sin resolver se lo indiquen. Asimismo, coincide con la necesidad de varios departamentos, no solo de nanomateriales y esos materiales dentro de la Escuela de Física, sino también en otras unidades académicas de la misma Facultad de Ciencias y otras facultades; en biología por ejemplo, investigación en ADN antiguo, es de alta demanda de manejo de datos y de alto desempeño, etc.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ desea confirmar, aunque ya el Ph.D. Guillermo Santana lo abordó bastante bien, que el dictamen no va en la dirección del análisis de la necesidad, sino que la solicitud es muy válida y pertinente, que obedece a la recomendación de varias unidades académicas, varios centros de investigación, varias facultades y, en realidad, la necesidad existe. Ciertamente, la Administración está proponiendo alternativas, como el uso de alquiler de espacios para poder enfrentar esa necesidad, pero la razón principal para declarar, en este momento, la decisión que está en el dictamen es económica, es financiera, no es técnica.

Supone que el Dr. Gustavo Gutiérrez se va a referir a esto, porque él había mencionado desde principio de año un cuestionamiento con respecto al uso de este recurso; solo desea confirmar eso, porque le parece importante que en algún momento –cuando las condiciones se presten para que pueda llevarse a cabo– la Universidad analice la mejor forma técnica de resolver esta necesidad del análisis de datos, la bioinformática y estas ciencias, pues cada vez más el *big data* los lleva a tener una gran cantidad de datos que tienen que analizar en muchos espacios académicos y de la ciencia. Entonces, solo quería dejar eso claro, porque en el fondo la Universidad tendrá que abordarlo en algún momento.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA menciona que, más allá de la viabilidad económica o financiera, lo que pesa es la viabilidad presupuestaria, ya que recibieron un recorte en el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), entonces, sí hay debilidad en el sentido de factibilidad de que esto sea una

herramienta que tenga mucha utilidad financiera y física, etc., pero, presupuestariamente, no es el momento, y ese es el sentido del acuerdo, que no hay presupuesto.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ se refiere al comentario del Dr. Germán Vidaurre y a las intervenciones del Ph.D. Santana y la M.Sc. Ana Carmela Velásquez de que esto fue bastante bien analizado en diferentes instancias y, últimamente, el Consejo de Rectoría tomó esta decisión que está compartiendo el Ph.D. Guillermo Santana.

Enfatiza del comentario que hizo el Dr. Vidaurre la necesidad de contar con este clúster y pasar con lo que ellos denominan “un servicio administrado”, de tal forma que lo que ha estado haciendo el Centro de Informática en los últimos días –que no ha parado de trabajar– es modelar los servicios de investigación para tener bien claro qué es exactamente lo que se necesita, y coordinar con la Oficina de Suministros para el *leasing* o la renta de este servicio; lo cual saldría mucho mejor que comprar el clúster, como inicialmente se solicitó.

Expresa que él le ha solicitado al MTI Henry Lizano Mora los datos de los costos, en eso están; al Dr. Vidaurre le menciona que no han renunciado a la idea de tener un clúster, lo que hicieron recientemente fue declarar la licitación desierta y cambiar la modalidad, para poder tener este clúster en la Universidad de Costa Rica.

Cita que la capacidad es exagerada, de acuerdo con los técnicos, y los montos –que es lo que a ellos les interesa– se reducen sustancialmente.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA agrega al comentario del Dr. Gutiérrez, que el costo del clúster es de más de un millón de dólares; es decir, cercano a los 700 millones de colones y el alquiler del espacio es alrededor de los nueve o diez millones de colones.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD señala que para los que han sido, en años anteriores, miembros del Consejo Universitario –particularmente en los años 2018 y 2019– por la holgada situación presupuestaria de la Universidad, saben que se apoyaba, con frecuencia, la adquisición de equipos bastante costosos; no obstante, cree que la tónica de los próximos años –según la situación presupuestaria señalada y enfatizada por el Ph.D. Santana– va a cambiar y cada vez van a tener que ser más cuidadosos con lo que se compra, porque ya esa situación holgada está lejana de ser una realidad, con todo lo que esto implica y con las repercusiones académicas en el ámbito de la investigación e incluso de la acción social.

EL MBA MARCO VINICIO CALVO ratifica lo mencionado por la M.Sc. Ana Carmela Velásquez, el Ph.D. Guillermo Santana y el Dr. Gustavo Gutiérrez. Dice que el Dr. Federico Muñoz Rojas lo contactó el pasado 27 de abril y le solicitó una reunión para explicarle todo lo del proyecto del clúster. Supone que lo contactó porque sabía que en ese momento estaba en la CAFP. Le explicó muy bien por correo cuáles eran las intenciones, cuáles eran las áreas internas de la Universidad y la cantidad de investigadores, que en ese momento andaban alrededor de 80, que estaban haciendo uso de eso; aparte de los centros de investigación, Sedes, recintos e institutos.

Informa que quedaron en un acuerdo en que se verían el día 30 de abril en una reunión virtual; entonces, el Dr. Muñoz le expuso toda la necesidad –con la cual están totalmente identificados–, pero en sus conclusiones, tras comentar que ya habían iniciado los problemas presupuestarios de la Universidad, le comentó que estaban dispuestos a que este proyecto se detuviera y se dejara para desarrollarlo en el futuro, porque estaban claros con la situación financiera que existe.

Le menciona al Dr. Vidaurre que esto se puede verificar con el Dr. Federico Muñoz, quien le hizo una presentación a él, y en ese momento, él le recomendó al Dr. Muñoz que hablara con otras personas de la Comisión, inclusive con el Ph.D. Santana, para que le explicara esto mismo y estuvieran claros.

Considera que de todos es conocido que esto es muy necesario para la Universidad, pero que las razones fueron otras, no que el proyecto no era viable.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA informa que el Dr. Gustavo Gutiérrez acaba de comunicar los montos exactos mediante mediante el *chat*.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA pide disculpas porque mencionó al Dr. Federico como de apellido Villalobos, se confundió de persona, pero se refería a Federico Muñoz específicamente. Comenta que lo conoce de época colegial, porque era del grupo de amigos de uno de sus hijos, por lo que siempre lo conoció solo por Federico. Reitera las disculpas por la confusión, pero afirma que es de apellido Muñoz.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

- 1. La Oficina de Suministros, mediante el oficio OS-1213-2021, del 7 de setiembre de 2021, envió a la Rectoría el expediente de la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.**
- 2. La Rectoría elevó al Consejo Universitario esta licitación para su análisis (oficio R-6245-2021, del 8 de setiembre de 2021).**
- 3. Mediante el oficio VRA-3453-2021, del 6 de agosto de 2021, el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración, solicitó al MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, que se retirara esta contratación en virtud de la difícil situación financiera y presupuestaria que atraviesa la Universidad debido a la postergación, para el 2021, de un 5% del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), según se establece en la cláusula cuarta del acuerdo de la Comisión de Enlace, suscrito el 12 de agosto de 2020, la cual dice que: *teniendo en cuenta la compleja situación de las finanzas públicas, producto de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, de forma excepcional, el Ministerio de Hacienda incluirá en el presupuesto ordinario de la República del año 2021, la suma de 490.114,006 millones de colones como transferencias ordinarias del FEES y 34.100,744 millones de colones como transferencia para la UTN; esto, además de la disminución de otros ingresos.***
- 4. El 11 de agosto de 2021, la Comisión de Licitaciones<sup>11</sup>, mediante la Recomendación de declaratoria de desierta N.º UADQ-140-2021, sugirió elevar al Consejo Universitario la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.**
- 5. La Oficina Jurídica, mediante el oficio (OJ-743-2021, del 20 de agosto de 2021), concluyó que *existe una fundamentación clara de los motivos que han obligado a la Administración a declarar desierta la licitación bajo análisis, y es que, la emergencia nacional causada por la enfermedad***

<sup>11</sup> Integrada por el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración; el MA Jorge Padilla Zúñiga, jefe de la Oficina de Suministros, y la MBA Marlen Salas Guerrero, jefa de la Oficina de Administración Financiera.

*COVID-19 ha obligado al aparato estatal en su generalidad a recortar gastos, lo cual en el caso Universitario se evidenció a través del acuerdo tomado con el Gobierno Central para reducir el presupuesto de la Institución en función del interés público nacional.*

6. La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU-R-182-A-2021, del 2 de setiembre de 2021) exterioriza que *no se observan aspectos de control interno que impidan continuar el proceso de toma de decisión final ante el Consejo Universitario. Lo anterior considerando el artículo 29 de la Ley de Contratación Administrativa, y el artículo 86 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa.*

## ACUERDA

**Declarar desierta la Licitación abreviada N.º 2020LN-000008-0000900001, denominada “Clúster institucional de procesamiento de datos de alto desempeño”.**

## ACUERDO FIRME.

## ARTÍCULO 6

**El Dr. Germán Vidaurre Fallas continúa con la presentación del Dictamen CDP-9-2021, iniciada en la sesión N.º 6530-07, de la Comisión de Docencia y Posgrado, sobre el análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos. Dictamen posconsulta.**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE aclara que, tras una conversación con asesores de Rectoría, surgieron observaciones o recomendaciones al dictamen que se les compartió la semana pasada; por ello, se aplicaron algunos cambios y quedan una o dos observaciones pendientes, para trabajar ahora. Añade que el Dr. Gustavo Gutiérrez le comentó el martes un par de dudas; aprovechando que el martes pasado no pudieron terminar con esta revisión, ayer miércoles, en la Comisión de Docencia y Posgrado, aprovecharon para analizar las observaciones que les hacía la Rectoría en ese sentido, de manera que hay algunas modificaciones que se están trabajando sobre el dictamen que se les compartió a ellos originalmente.

Dicho lo anterior, comunica que va a volver a trabajar sobre el documento que ya él tiene y, para efecto del acta y del control, señala que se lo hará llegar a la Licda. Yamileth Garbanzo, con el fin de que tenga el documento con las variaciones o con lo que salga de hoy.

Comenta que en la sesión pasada estuvieron viendo un poco el contexto, la situación que se viene manejando; cuáles son los factores que, desde hace unos 20 años, disparan esta situación, lo que hace que las tasas de interinato versus nombramientos en propiedad básicamente se inviertan, ya que pasaron de 30% interinos y 70% en Régimen, a lo que tienen ahora: 70% interinos y 30% en Régimen. Añade que es importante resaltar en el documento que se va a presentar ahora que son tres las fuentes presupuestarias para efecto de los nombramientos: el presupuesto propio de la unidad académica, que lo visualizan en forma de plazas o tiempos completos; los fondos de apoyo de Rectoría y de las vicerrectorías, que no son tiempos, no son plazas como tal, ahí sería una especie de traducción cuando se le pasa a la unidad académica, pero sí es importante reconocer que no corresponden a plazas consolidadas en ese sentido; y después tienen el vínculo remunerado externo, que este sería la tercera forma para esa contratación.

Explica que es importante reconocer que tienen tres actores en esta problemática, para empezar: la unidad académica, la Administración Superior y la misma persona interina que participa en la ecuación.

Dado lo anterior, procede con el acuerdo y hace las observaciones que corresponden. Continúa con la exposición del dictamen:

#### “ANTECEDENTES

1. Desde 2001, la antigua Comisión de Administración y Presupuesto del Consejo Universitario asumió el análisis del vínculo laboral de las personas funcionarias en condición de nombramiento interino en la Universidad de Costa Rica (UCR). En el transcurso del estudio se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso contempla el análisis de los siguientes asuntos:
  - Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).
  - Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002 (CU-P-02-09-111).
  - La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario<sup>12</sup>: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*, conocida por el Consejo Universitario, mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente*.
2. En 2004, en las sesiones del Consejo Universitario N.º 4926, artículo 6, y N.º 4932, artículo 5, del 24 de octubre y 16 de noviembre, respectivamente, se discute acerca de las competencias del profesorado y se acuerda: *Aprobar el Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica*.
3. En 2009, en virtud de que el tema debía analizarse desde la perspectiva del funcionario docente y administrativo, la antigua Comisión de Administración y Presupuesto crea dos subcomisiones para estudiar la problemática por separado: una para atender el tema en el sector administrativo, coordinada por Lic. Héctor Monestel Herrera, y otra para atender el tema docente, coordinada por Dr. Alberto Cortés Ramos.
4. La Asesoría Legal del Consejo Universitario elabora un informe acerca del marco normativo que regula el proceso de nombramiento del personal universitario, con especial interés en la problemática del interinato institucional (CU-AL-09-06-001 del 9 de junio de 2009).
5. El Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, discute el dictamen CAP-DIC-11-37, presentado por la antigua Comisión de Administración y Presupuesto, y analiza la situación del personal administrativo interino. Al respecto, acuerda lo siguiente:
  1. *Crear la siguiente política de desinterinización en la Universidad de Costa Rica: La Universidad promoverá y fortalecerá las condiciones para la estabilidad laboral del personal universitario; para ello, la Administración y las unidades académicas tomarán las acciones necesarias con el fin de eliminar el uso abusivo de la categoría de interinazgo en la Institución.*
  2. Se avala el procedimiento presentado por la Administración en el documento *Análisis del interinazgo administrativo*<sup>13</sup> para el seguimiento y control de plazas vacantes para nombramientos en propiedad, del personal administrativo, y se otorga la salvedad de que las personas que no cumplan con los requisitos académicos que exige el puesto y estén ocupando la plaza, darles un plazo prudencial para su cumplimiento.
  3. Se le solicita a la Rectoría presentar al Consejo Universitario una evaluación semestral de este procedimiento, al igual que las acciones que ha tomado la Vicerrectoría de Administración para que las unidades académicas y administrativas saquen a concurso las plazas.
  4. *Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la Comisión de Política Académica para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda* (el subrayado no es del original).

<sup>12</sup> EL VI CONGRESO se realizó en dos etapas, la primera fue del 13 al 17 de mayo y, la segunda fue del 6 al 9 de agosto, ambas del 2002.

<sup>13</sup> Oficio R-5156-2011, del 2 de setiembre de 2011.

6. La Dirección del Consejo Universitario<sup>14</sup> traslada el caso denominado Análisis de la situación de los funcionarios docente interinos (CPA-P-11-007) a la antigua Comisión de Política Académica, para su análisis y elaboración del dictamen, el cual incorpora los siguientes casos:
  - a) *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo* (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).
  - b) *Demandas del personal docente interino* (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).
7. El Consejo Universitario, en sesión N.º 5675, artículo 3, celebrada el 11 de octubre de 2012, acuerda devolver el dictamen a la Comisión de Política Académica, con el propósito de que se tomen en consideración las observaciones expresadas en el plenario.
8. Desde 2017 a la fecha, el tema del interinato docente ha ocupado la agenda en diferentes sesiones de la antigua Comisión de Política Académica, actualmente denominada Comisión de Docencia y Posgrado para encontrar posibles soluciones.
9. El Consejo Universitario, en sesión N.º 6437, artículo 5, celebrada el 22 de octubre de 2020, discute el Dictamen CDP-11-2020, donde se aprueba la consulta a la comunidad universitaria de la modificación al artículo 20 del **Reglamento de Régimen académico y servicio docente**.

## 2. ANÁLISIS

### 2.1. Origen del caso

El estudio de la situación del interinato docente en la Comisión se origina a partir del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, que señala:

(...)

- *Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la Comisión de Política Académica con los insumos que recabo la Comisión de Administración y Presupuesto para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda.*

En 2014, la temática del docente universitario en interinato se discute en el VII Congreso Universitario<sup>15</sup>, en el **Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria**.

En 2016, producto de la discusión referente a las ponencias y dictámenes votados y aprobados en el VII Congreso Universitario, el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria N.º 6026, acuerda trasladar las ponencias al caso **Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos** (CPA-P-11-007), mediante los siguientes casos:

- CDP-P-16-002<sup>16</sup>: correspondiente a la ponencia: *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9).
- CDP-P-16-003<sup>17</sup>: *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60).

En 2020, el Consejo Universitario, en la sesión N.º 6435, artículo 5, acuerda comunicar a la Asamblea Colegiada Representativa que las resoluciones del VII Congreso Universitario de la Universidad de Costa Rica, en el Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria referidas a la temática del docente en interinato fueron analizadas por el Consejo Universitario mediante el documento DICTAMEN CDP-11-2020.

### 2.2. Propósito de la reforma

La modificación normativa tiene como finalidad fortalecer la gestión universitaria, asegurar la transparencia y optimizar los procesos de contratación del personal docente, de forma que el presente documento dictamina sobre

<sup>14</sup> CU-D-12-05-290 del 30 de mayo de 2012.

<sup>15</sup> EL VII CONGRESO se realizó en dos etapas: la primera fue del 17 de marzo al 10 de abril, y la segunda fue del 2 de setiembre al 8 de diciembre, ambas del 2014.

<sup>16</sup> Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

<sup>17</sup> Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

la propuesta publicada en consulta a la comunidad universitaria en noviembre de 2020, acerca de la modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

### 2.3. Normativa nacional e institucional relacionada con el tema

Con el fin de sustentar el tratamiento jurídico del vínculo laboral en la UCR, se revisaron leyes, normativa y reglamentos en el ámbito nacional e institucional. Entre las fuentes de consulta figuran: la *Constitución Política*, el *Código de Trabajo*, el *Estatuto Orgánico*, la *Convención Colectiva*, el *Reglamento Interno de Trabajo*, y *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, jurisprudencia de la Sala Constitucional y el estudio emitido por la Asesoría Legal del Consejo Universitario en 2009<sup>18</sup>, los cuales permiten identificar el marco legal y normativo asociado a la contratación en condición de interino, en lo concerniente a procedimientos, duración del nombramiento, pertinencia y límites para el otorgamiento, entre otros aspectos.

En el ámbito nacional, la *Constitución Política*, en lo que se refiere a la regulación de la contratación laboral, señala:

**ARTÍCULO 56.-** *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.* (El subrayado no es del original).

**ARTÍCULO 192.-** *Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.* (El subrayado no es del original).

El tipo de contrato de trabajo que prevalece en la UCR es el contrato escrito individual, del cual se entiende que es aquel (...) *en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma* (Código de Trabajo, artículo 18).

En este sentido, el contrato escrito individual de trabajo está regulado por los siguientes numerales del *Código de Trabajo*:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 17	Explicita el carácter prioritario que tiene el interés de los trabajadores y la conveniencia social en la interpretación del <i>Código de Trabajo</i> y normas conexas.
Artículo 18	Definición del contrato individual de trabajo.
Artículo 21	Obligatoriedad de incluir los contenidos garantes de derechos fundamentales en materia laboral en el contrato individual de trabajo.
Artículo 24	Contenido mínimo que debe expresarse de forma literal en el contrato individual de trabajo.
Artículo 26	Descripción normativa del contrato individual de trabajo por tiempo determinado e indefinido.
Artículo 27	Límites al uso de la figura del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Por su parte, en relación con la aplicación de figuras de contratación laboral ajenas a la normativa nacional e institucional, la Sala Constitucional, por la vía de la jurisprudencia, ha reconocido la figura denominada régimen de estabilidad impropia, en referencia al servidor interino, en la que se definen las circunstancias especiales en que una persona nombrada interinamente podría ser removida:

**III.- SOBRE LA “ESTABILIDAD IMPROPIA” DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS.** *Tratándose de la sustitución o cese de funcionarios públicos interinos, la Sala ha analizado el derecho a la estabilidad en el puesto, consagrado en el numeral 56 de la Constitución Política, en relación con lo dispuesto en el artículo 192 constitucional. Así, la Sala en la sentencia número 0867-1991 de las 15:08 hrs. del 3 de mayo de 1991, indicó en lo que interesa:*

18 Licda. Marcela Moreno B. y M.Sc. Melissa Salas B., 2009. *Estudio sobre los tipos de contratación en la Universidad de Costa Rica*.

“La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del estado, pero no para que mediante el uso de esta figura jurídica, la Administración viole lo dispuesto por el artículo 192 de la Constitución Política, ni lesione el derecho de los individuos a la estabilidad laboral, el cual deriva de la concepción del trabajo como un derecho fundamental del hombre (...) El nombramiento de servidores interinos por plazos que se prolongan en forma indefinida y la posterior remoción de un interino para nombrar a otro en las mismas condiciones de inestabilidad sólo puede conducir a lo que nuestros constituyentes pretendieron evitar: que existan funcionarios públicos laborando en forma regular para la Administración pero sin contar con la garantía de inamovilidad que establece la Constitución..” (V.S.C.18298-2006). (El subrayado no es del original).

Respecto de la estabilidad que gozan los funcionarios interinos, se ha establecido que si bien no gozan de la estabilidad que otorga el artículo 192 de la Constitución Política, poseen una estabilidad impropia, y en virtud de ello, es que este Tribunal Constitucional ha establecido los casos en que puede darse por finalizada una relación de servicio. Es así, como se ha establecido que un servidor interino sólo puede ser removido de su puesto cuando concurren ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a ella, cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley, cuando la plaza ocupada por el interino está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad, en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas -con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo-, cuando el interino fue nombrado por inopia (interino sin requisitos) para nombrar a otro interino que sí reúne los requisitos, cuando ha habido una disminución en la matrícula en caso de lecciones interinas, o cuando de la comisión de una falta debidamente comprobada se trate” (V.S.C.15728-2007)<sup>19</sup>. (El subrayado no es del original).

Por su parte, en la *Ley general de la Administración Pública* no figura ningún artículo que regule la relación laboral del empleado público, sino que en el capítulo relativo al servidor público en general se destaca lo que son las características que lo definen.

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 111	Caracterización del servidor público

No obstante, en la UCR el documento con el que se verifica la existencia del vínculo laboral es la Acción de Personal.

En el ámbito institucional, la regulación del vínculo laboral está normada por un conjunto de reglas que van desde las disposiciones generales que establece el *Estatuto Orgánico* hasta reglamentos específicos de la Universidad; los cuales que se detallan a continuación:

El *Estatuto Orgánico* señala:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 176	Define categorías de profesores en régimen académico y otras que no pertenecen a dicho régimen, como el profesor interino.
Artículo 175	Define el quehacer principal de todo docente en la Universidad.
Artículo 112 inciso m)	Atribuciones de la Dirección de las Sedes Regionales para el nombramiento de interinos ante la Vicerrectoría de Docencia.
Artículo 106 inciso i)	Atribución de la Dirección de escuela para nombrar personal académico interino y proponerlo a la Vicerrectoría de Docencia por intermedio del decanato.
Artículo 94 inciso k bis)	Atribución de decanos de facultades no divididas: sobre nombramiento del personal académico interino.

<sup>19</sup> Es criterio de la Asesoría Legal del Consejo Universitario, que en la emisión del voto 15728-2007, la Sala Constitucional, vía jurisprudencia ha legalizado y legislado en cuanto a la creación y aplicación de una figura que no contempla la legislación de trabajo, avocándose la competencia exclusiva del Poder Legislativo al crear una figura de contratación laboral distinta a las contempladas en el Código de Trabajo respectivamente. Asimismo, que la Sala Constitucional ha violentado el artículo 9 de nuestra Carta Magna, donde se dispone el principio de separación de poderes del Estado, avocándose en este caso una de las competencias exclusivas del Poder Legislativo, de ahí que la figura tenga vicios de constitucionalidad desde su creación y que arrastra hasta su aplicación.

Artículo 49 inciso d)	Funciones de supervisión de los vicerrectores y la responsabilidad de proponer modificaciones al Consejo Universitario.
Artículo 40 Inciso m)	Corresponde a la Rectoría resolver en última instancia sobre los asuntos de orden laboral relativo a funcionarios de la Universidad.
Artículo 35	De las decisiones del Consejo Universitario y la obligatoriedad que tienen todas las autoridades y la comunidad universitaria en general de ponerlas en ejecución.

En la *Convención colectiva de trabajo de la Universidad de Costa Rica* se indica:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 6 inciso vi)	Derecho al pago de vacaciones de acuerdo con el tiempo laborado
Artículo 19 inciso a)	Obligación por parte la Universidad de entregar listado de plazas nuevas docentes al Sindicato una vez aprobado el presupuesto institucional por la Contraloría General de la República.
Artículo 19 inciso b)	Del reconocimiento formal de la condición de trabajador a tiempo indefinido, más de un año laborado el trabajador se considera nombrado a tiempo indefinido.
Artículo 24	Sobre la ejecución de las políticas institucionales tendientes a disminuir el interinazgo de las personas docentes, se acuerda constituir una Comisión, integrada por tres personas nombradas por el Sindicato, dos de las cuales deberán ser necesariamente personas docentes interinas y tres de la Administración, que será coordinada por la persona que ocupe la Vicerrectoría de Docencia o su representante. Esta Comisión elaborará una propuesta que fortalezca el proceso de desinterinización del personal docente...
Artículo 32 inciso k)	De las atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales de conocer toda sanción disciplinaria del personal, salvo amonestaciones verbales y escritas al personal administrativo e interino.
Artículo 79	Oportunidad de capacitación de docentes que no llenen los requisitos de régimen académico.

El *Reglamento interno de trabajo* establece:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 1	Caracterización del contrato individual de trabajo y sus reglas de aplicación en la institución.
Artículo 2	Definición de trabajador/funcionario universitario.
Artículo 16	Denominación de los contratos escritos individuales de trabajo en la institución.
Artículo 23	Establece las obligaciones de los servidores universitarios.
Capítulo VI (del artículo 26 al 41)	Establece las correcciones disciplinarias de los trabajadores.

El **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** dispone:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 16	Categorías de profesor que no forman parte del régimen, entre ellas el profesor interino.
Artículo 20	Caracterización del docente interino.
Artículo 44	Acreditación de tiempo servido en la UCR, incluye el servicio como profesor interino.

Desde el marco normativo citado, se puede concluir la importancia del cumplimiento de los artículos 56 y 192 de la **Constitución Política**, el artículo 17, 26 y 27 del **Código de Trabajo** y el artículo 19 de la **Convención colectiva de trabajo de la Universidad de Costa Rica** en la contratación del personal docente universitario, así como el artículo 20 del **Reglamento de Régimen académico y servicio docente**, en el cual se establecen condiciones y límites para nombrar docentes interinos, pero en la práctica no se evidencia un cumplimiento efectivo por parte de la Administración y las unidades académicas, de conformidad con el mandato del artículo.

Asimismo, en la revisión efectuada a las **Políticas de la Universidad de Costa Rica desde 2005**, se observa el interés porque se tomen acciones para una efectiva gestión del personal docente, de ahí que las **Políticas de la Universidad de la Costa Rica 2016-2020**<sup>20</sup>, en el VI Eje: Talento humano, señala las siguientes políticas:

- 6.2. *Crear, asignará y consolidará plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.*
- 6.3. *Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.*
- 6.4. *Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de ¾ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.*
- 6.5. *Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de ¾ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*

Además, en las **Políticas Institucionales 2021-2025**<sup>21</sup>, en el Eje VI: Talento humano, se indican los siguientes políticas y objetivos:

**Política: 6.1.** Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.

**Objetivos: (...)** 6.1.3 *Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social.*

6.1.5 *Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.*

20 Aprobadas en sesión extraordinaria N.º 5884, artículo único, del 20 de marzo de 2015, publicada en *La Gaceta Universitaria* 13-2015, del 05 de junio de 2015.

21 Aprobadas en la Sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el *Alcance La Gaceta Universitaria* 13-2020, del 17 de marzo de 2020.

**Política: 6.2** Disminuirá el interinato institucional.

**Objetivos: 6.2.1** Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.

**6.2.2** Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.

**6.2.3** Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.

**Política: 6.5** Reforzaré el vínculo y la identificación institucional del personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.

**Objetivos: (...) 6.5.2** Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.

#### **2.4. Criterio de la Contraloría Universitaria sobre el personal docente**

La Oficina de la Contraloría Universitaria realizó un estudio asociado a los nombramientos del personal docente en calidad de interino y la operatividad de la normativa en la Institución, que se manifiesta en los trámites seguidos para los nombramientos respectivos (OCU-R-164-2012, del 28 de setiembre de 2012). Dicho estudio fue ampliado en 2013, con información resultante de visitas a unidades académicas (OCU-R-117-2013<sup>22</sup>, del 25 de setiembre de 2013).

De ambos documentos, se destacan aspectos sobre debilidades del proceso de nombramiento, conclusiones y recomendaciones:

Entre las debilidades del proceso de nombramiento:

1. No existen políticas ni un modelo institucional que favorezcan prácticas o estándares mínimos de calidad para llevar a cabo los procesos de atracción, reclutamiento y selección de la persona docente interina.
2. Las normas institucionales que tratan el tema de la persona docente interina dejan ver carencias u omisiones medulares, en aspectos asociados a su contratación.
3. No existe una unidad administrativa ni docente que concentre las actividades de promoción, reclutamiento y control –o fiscalización– de la gestión del talento humano docente interino.
4. Se encontraron debilidades de control interno en las actividades que realiza la Vicerrectoría de Docencia en la tramitología de los nombramientos interinos por excepción.
5. Se observan debilidades que podrían limitar el análisis y control en el procesamiento de nombramiento de personas docentes sin título.
6. En las unidades académicas no se realizan procedimientos estandarizados para el reclutamiento y selección de personal.
7. Hay inconsistencias en el cumplimiento de requisitos enunciados en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; por ejemplo, se da el incumplimiento de la normativa en lo referente al Curso de Didáctica Universitaria, y la Vicerrectoría de Docencia no objeta sus prórrogas. Sin embargo, entre las probables causas que han originado tal circunstancia figuran las limitantes que tiene el Departamento de Docencia Universitaria para satisfacer la demanda de personas docentes interesadas.

Entre las conclusiones que señala el estudio, figuran cuatro aspectos:

1. La Vicerrectoría de Docencia, por medio de su Sección Técnica de Régimen Académico, ejerce control de los nombramientos de docentes que ingresan en régimen académico, no así en los procesos de contratación de docentes en forma interina.

<sup>22</sup> Auditoría que aborda la gestión del recurso humano docente referido al personal en condición de interinato.

2. La norma institucional emitida para la realización de nombramientos docentes interinos ha propiciado que esta actividad gire alrededor de quien ocupa la dirección de la unidad académica o el decanato de facultad, con la consecuente aplicación del ejercicio de la discrecionalidad a partir de criterios flexibles o abiertos, comprometiendo con ello la transparencia del proceso.
3. Existen vacíos normativos para cumplir las etapas de reclutamiento y selección de personal docente, y no se cuenta con una instancia institucional, responsable de dichas etapas, sea esta administrativa o académica.
4. La estructura del reclutamiento y selección de personal docente no facilita el control y la fiscalización, ya que no convergen factores académicos, ni administrativos en la toma de decisiones.

Finalmente, el estudio plantea una serie de recomendaciones dirigidas fundamentalmente a la Vicerrectoría de Docencia, con el propósito de mejorar las condiciones del sistema actual para contratar al personal docente interino, el cual permitiría el logro de objetivos de seguimiento, monitoreo y evaluación, y por tanto poder contar con sistemas óptimos de gestión, de manera que se proporcione información para que los órganos fiscalizadores y de administración universitaria puedan tomar decisiones oportunas, en aras del cumplimiento en la transparencia y rendición de cuentas.

En consecuencia, la Vicerrectoría de Docencia, mediante el oficio VD-2948-2014, presentó un breve informe relativo a las acciones ejecutadas y por ejecutar en relación a las recomendaciones planteadas por la Oficina de Contraloría Universitaria, en el cual señala que para los efectos, se nombró una comisión que propuso trabajar la temática del Reclutamiento y Selección del Personal Interino mediante tres componentes básicos: administrativo-docente, tecnológico y político.

### **2.5. Tratamiento del tema en Comisión**

Este tema se caracteriza por ser complejo, afectado por condiciones estructurales y organizativas de la Universidad, que han incidido directamente en el aumento del número de personas docente interinas cubiertas bajo el fuero de estabilidad impropia.

En este sentido, las discusiones se han centrado en explorar múltiples opciones para la resolución del tema, lo cual no ha sido sencillo. Desde 2008, se han involucrado diferentes conformaciones de personas miembro del Consejo Universitario, que integraron la antigua Comisión de Política Académica<sup>23</sup> y la actualmente denominada Comisión de Docencia y Posgrado.

En el transcurso del proceso de análisis y como parte de la estrategia de trabajo, se realizaron diversas consultas, tanto a las instancias vinculadas con la propuesta como a algunas oficinas especializadas<sup>24</sup> de la Institución, entre ellas, la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Contraloría Universitaria, Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa, Oficina de Planificación Universitaria, Oficina Jurídica, Centro de Evaluación Académica, Vicerrectoría de Docencia, Consejo de Sedes Regionales.

Paralelamente, en 2017 la Comisión de Docencia y Posgrado acordó conformar un grupo de trabajo, dirigido por la persona que ocupara su coordinación, en su momento el Dr. Jorge Murillo Medrano, luego la M.Sc. Patricia Villalobos Quesada. Este equipo de trabajo se integró con una representación del movimiento de interinos de la UCR (Prof. Braulio Solano), direcciones de unidades académicas con mayor y menor proporción de docentes bajo nombramiento interino, (Dr. Luis Gómez Alpizar de la Escuela de Ciencias Agroalimentarias y el M.Sc. Horacio Chamizo de la Escuela de Tecnologías en Salud), y el director de la Sede Regional del Caribe (MBA Francisco Rojas y Dr. Juan Diego Quesada), por ser esta sede la que cuenta con el mayor número de personas docente en esta condición entre las sedes, un representante de la Oficina de Recursos Humanos (Lic. Mario Alexis Mena), una representante de la Vicerrectoría de Docencia (Licda. Lorena Kikut), y el apoyo de la Oficina Jurídica cuando se requiriera. Además, de la participación de la Dra. Teresita Cordero Cordero en calidad de miembro del Consejo Universitario.

El grupo de trabajo contó con el insumo del dictamen sobre la situación de las personas docente interinas, presentado al plenario en sesión N.º 5675, artículo 3, del 11 de noviembre de 2012, y los avances que se le han efectuado al documento;

23 Coordinadores de Comisión Política Académica: Alberto Cortés, miembro en el Consejo Universitario en el periodo del 2008-2012 y Dra. Rita Meoño, miembro en el Consejo Universitario en el periodo del 2012-2016.

24 Oficios recibidos: OCU-R-164-2012, ORH-3262-2012, OAICE-MA-11-1853-2013, OPLAU-864-2013, OCU-R-117-2013, VRA-5180-2013, VD-582-2019, VD-1926-2018, VD-1105-2018, R-5976-2019, R-6646-2019, CASR-2-2020, OJ-246-2020, VD-1428-2020, R-2259-2020, SO-D-1359-2020, CASR-55-2020 y diversos correos electrónicos.

esto, con el fin de obtener una línea de análisis para elaborar o modificar la propuesta normativa del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, presentada al plenario del Órgano Colegiado.

Al discutir lo relacionado con el nombramiento de la persona docente interina, se retomó su definición y se reelaboró y enriqueció la caracterización de cómo podrían denominarse las modalidades de nombramiento para docentes en condición de interinato y sus requerimientos. A continuación, se presenta un esquema que sirvió de base para la deliberación:

Categoría docente	Nombre de categoría docente	Características
Interino	Estructural o Temporal ¿?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sustituye plaza vacante, temporal (ascensos, permisos, incapacidades..., plazas de apoyo)</li> <li>2. nombramiento por plazo definido</li> <li>3. puede ser cualquier tipo de jornada</li> <li>4. nombrados por el director de U.A. quien informa luego a Asamblea</li> </ol>
	Aspirante Postulante ¿?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. no sustituyen plazas vacantes temporales sino que se nombran en plazas libres de las U.A.</li> <li>2. nombramientos por plazos definidos de mínimo 1 año y máximo tres años, prorrogables 2 años más, previa evaluación</li> <li>3. puede ser cualquier tipo de jornada</li> <li>4. nombrados por Asambleas de U.A. por medio de concursos a plazo fijo</li> </ol>

Posteriormente, se profundizó la discusión sobre las características y se depuró el esquema anterior, a partir del cual se deriva una propuesta de modificación de los artículos 20, 22, 23, 24, 26, 29 y 30, eliminación del artículo 25 y la adición de los artículos 23 A, 23 B, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

Sin embargo, con el objetivo de agilizar la sistematización de las discusiones de la propuesta de modificación del Reglamento, en un texto normativo, se estima conveniente delimitar el análisis solamente al artículo 20; esto, producto de aclarar que los profesores en las otras categorías docentes, como son docentes visitante e invitado, tienen definidos procedimientos y procesos para el ingreso en régimen académico, los cuales no pueden ser considerados como parte de un problema de interinato.

Lo anterior implicó que en 2018, definida la tipología de modalidades de contratación del personal docente interino, se considerara conveniente aclarar las rutas de ingreso a régimen académico contempladas en el Reglamento. Para ello, se sometieron a discusión, análisis y definición en el seno de la subcomisión las características y requisitos para la aplicación de un concurso en la modalidad de los nombramientos interinos con plaza vacante, para el docente aspirante, categoría intermedia planteada en la propuesta normativa para el personal docente que está interesado en continuar su proyecto profesional como docente en la Universidad.

Para 2019, la subcomisión continuó en un proceso de mejora constante del texto normativo del artículo 20, tarea que culminó con la redacción completa del texto para finales de ese año. En esta tarea se contó con el apoyo y análisis del Lic. Mario Alexis Mena, jefe del Área de Gestión Administrativa de la Oficina de Recursos Humanos de la UCR.

Dicha propuesta se socializó con el Consejo de Sedes Regionales, debido a la importancia de visibilizar en la normativa la regulación para estas unidades académicas con sus particularidades organizativas.

Sin embargo, a raíz de la consulta a la Oficina Jurídica del texto de la propuesta normativa, que incluía un concurso en la modalidad del docente interino aspirante, se advierte de que la ruta de un concurso para el docente aspirante contiene vacíos legales, ya que una persona con nombramiento docente interino no puede ser sustituida por otra en la

misma condición; solamente es viable jurídicamente si se abre la plaza libre a un proceso de concurso de antecedentes y se selecciona la persona con la idoneidad requerida, etapa que culmina con la asignación en propiedad de la plaza. Debido al criterio legal expuesto, se procedió a reelaborar la propuesta.

La estrategia definida en la etapa de construcción de la propuesta ha consistido en avances y retrocesos de un largo proceso y constante análisis de las rutas y los requerimientos pertinentes para ser nombrados en cada una de las modalidades de nombramiento docente que se presenta en la redacción del texto propuesto de modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

Cabe destacar la importancia que se concreta en el texto propuesto con la definición de la tipología de las modalidades de contratación del personal docente interino, la cual logra un avance en la depuración de las estadísticas, de tal manera que permite conocer la composición y distribución del segmento de la población docente interina, la cual, en particular, no puede ser considerada como parte de un problema de interinato, sino como tipos especiales o temporales de contratación.

En 2020, para la etapa de análisis de las observaciones, el coordinador de la Comisión de Docencia y Posgrado, el Ph. D. German Vidaurre F., conjuntamente con los miembros de la Comisión, debaten sobre la posibilidad de conformar una subcomisión para el estudio del asunto debido a que la temática tiene carácter prioritario, razón por la cual se crea y se define que la subcomisión tendrá como objetivo revisar y discutir las observaciones recibidas de la consulta a la comunidad universitaria, para proponer una mejora al texto normativo como versión preliminar modificada, la cual será trasladada con carácter recomendatorio a la Comisión y finalmente presentar la propuesta de aprobación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* ante el plenario del Consejo Universitario para su resolución.

Igual que en la etapa previa a la consulta, se consideraron los mismos criterios para la integración de la subcomisión, la cual contó con la colaboración de dos personas docente interinas, en representación del Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica (CPIUCR), con el fin de continuar el proceso de incentivar una participación representativa y democrática; además, dicha participación del CPIUCR se tomó como un criterio experto que permite dilucidar una serie de interrogantes y que brinda insumos en el debate.

La periodicidad de las sesiones de subcomisión fue semanal, para un total de seis sesiones, y su integración (ver anexo 8) se comunicó al plenario mediante oficio CDP-30-2021 de conformidad con el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión N.º 6251, artículo 8, del 31 de enero de 2019.

Por su parte, la subcomisión, por intermedio del coordinador de la Comisión de Docencia y Posgrado y coordinador de la subcomisión, remitió mediante oficio CDP-36-2021 el insumo con las observaciones de la comunidad universitaria atendidas y una propuesta de modificación.

## **2.6. Contexto de la problemática**

En este apartado se sistematizan una serie de reflexiones a partir de la revisión documental de los congresos universitarios, políticas universitarias, resoluciones, acuerdos del Consejo Universitario, la publicación del profesor Claudio Vargas Arias, denominada *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*, que expone aspectos jurídicos y esfuerzos institucionales realizados para resolver la situación, con datos de 1987 a 1997 (Vargas, 2001), y el documento *Análisis del interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica*<sup>25</sup>, procedente de la Vicerrectoría de Docencia. Además, se consultan otras fuentes de información como el Centro de Evaluación Académica, la Oficina de Recursos Humanos<sup>26</sup>, la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa, así como la Oficina de Planificación Universitaria.

El reiterado interés de la comunidad universitaria por la problemática de interinazgo viene presentándose desde IV Congreso Universitario, celebrado en 1980, con la Resolución 27<sup>27</sup> (véase anexo 1), en la cual se le plantea al Consejo Universitario proceder a estudiar la legislación universitaria referida al personal docente interino con más de cinco años de laborar a tiempo completo para la Institución, de manera que la Comisión de Política de Docencia e Investigación del Consejo Universitario<sup>28</sup> al abordar el encargo le solicitó a la Vicerrectoría de Docencia la elaboración de una propuesta integral, con el propósito de continuar con un plan tendiente a la reducción del interinato.

25 2020: Elaborado por la Dra. Marlen León Guzmán, exvicerrectora de Docencia; Licda. Lorena Kikut Valverde, exdirectora, CEA; y M.Sc., M.Ed. Alejandro Villalobos Mora, coordinador del STCA (Sección Técnica de Cargas Académicas).

26 Sección de Tecnologías de la Información.

27 Alcance de la *Gaceta Universitaria* N.º 6-85 del 16 de mayo de 1985.

28 Actualmente denominada Comisión de Docencia y Posgrado.

En 1988, la Vicerrectoría de Docencia presentó el informe denominado *Estudio en relación con la política de desinterinización*, el cual provocó la reforma al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, y dispuso que al profesor interino se le remunerara con el salario correspondiente a una categoría que el rector, en consulta con la Comisión de Régimen Académico, estimara conveniente, de conformidad con los lineamientos salariales de ese momento; en sesión N.º 3510<sup>29</sup>, artículo 3, el Consejo Universitario acordó: *1. que el máximo de plazas interinas no comprometidas, medidas en tiempos completos no puede sobrepasar del 10% del total de plazas de la correspondiente unidad académica. 2. dar un plazo de 18 meses para que las unidades que no cumplan con la norma anterior se ajusten a ella, con excepción de aquellas a quienes el Consejo Asesor de la VD, previo estudio de su situación considere casos especiales.*

En 1993, el Consejo Universitario volvió a discutir el problema del interinazgo en el marco de las resoluciones del V Congreso Universitario de 1990 y, en sesión N.º 3977, artículo 14<sup>30</sup>, acordó enviar la Resolución N.º 12<sup>31</sup> (véase anexo 2) a la Comisión de Reglamentos para que se redactara el *Reglamento del Sistema de Méritos Académicos de la UCR*, en el cual se incluyeran los cambios necesarios para la ejecución de esta resolución y se le solicitara a la Vicerrectoría de Docencia elaborar una propuesta de acción para ejecutar los lineamientos de esta, mediante la cual se propicie el desarrollo eficiente y equitativo de la academia y se garantice la excelencia académica de la Institución.

En 2003, en sesión N.º 4836, artículo 3<sup>32</sup>, el Consejo Universitario conoció la propuesta que trata la Resolución N.º 23<sup>33</sup> (véase anexo 3) del VI Congreso Universitario del 2002, titulada *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica, en la que se acordó trasladar esta resolución a la antigua Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio para Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente* (pase CU-P-01-04-35) y, en sesión N.º 5610, artículo 4<sup>34</sup>, se traslada a la antigua Comisión de Política Académica para continuar la discusión.

En el 2016, en la sesión N.º 6026, extraordinaria<sup>35</sup>, se conocieron las ponencias del VII Congreso celebrado en el 2014 del Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria, ponencia tituladas: *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9)<sup>36</sup>, y *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60)<sup>37</sup> (véase anexo 4), las cuales se trasladan como parte del análisis del caso *Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos* (CPA-P-11-007).

En el repaso de la documentación sobre el tema se constata que, a pesar de todos estos esfuerzos, a nivel institucional, a lo largo del tiempo, se ha dado un incremento progresivo en la cantidad de nombramientos interinos y, entre los aspectos explicativos del fenómeno de interinazgo en la Institución se mencionan los siguientes:

- Repercusiones de leyes de pensiones y jubilaciones en la contratación del funcionario en condición de interinazgo
- Política de descongelamiento de plazas
- Expresiones del interinazgo en las sedes universitarias

### 2.6.1. Factores explicativos del interinazgo

En esta sección se desarrollan cada uno de los factores con el objetivo de contextualizar la temática.

#### 2.6.1.1. Repercusiones de leyes de pensiones y jubilaciones (N.ºs 7268 y 7531)

La Oficina de Planificación Universitaria (Panorama Cuantitativo Universitario: 1989, 72), en el periodo 1985-1986, reporta que un 39,45 por ciento del profesorado de la UCR estaba fuera de régimen académico.

29 Sesión celebrada el 11 de octubre de 1988.

30 Sesión celebrada el 22 de setiembre de 1993.

31 Alcance de la *Gaceta Universitaria* N.º 9-93, del 13 de octubre de 1993.

32 Sesión celebrada el 13 de octubre de 2003.

33 La *Gaceta Universitaria* N.º 32-2003, del 20 de noviembre de 2003.

34 Del 23 de febrero de 2012.

35 Sesión celebrada el 26 de setiembre de 2016.

36 Pase CDP-P-16-002, del 4 de octubre de 2016.

37 Pase CDP-P-16-003, del 4 de octubre de 2016.

Coincidentemente, en Vargas (2001, 175) para el periodo comprendido de 1987-1990 se muestra que las plazas contratadas en propiedad fluctúan entre el 66,3 y 70 por ciento, y que para el año 1991 la situación se modifica considerablemente y las plazas asignadas al personal docente interino aumentan a un promedio del 38 por ciento.

En este sentido, la mayor reducción de nombramientos en propiedad con el consecuente aumento de la interinidad se presenta en los años 1991 y 1993, como se aprecia en la figura 1 .

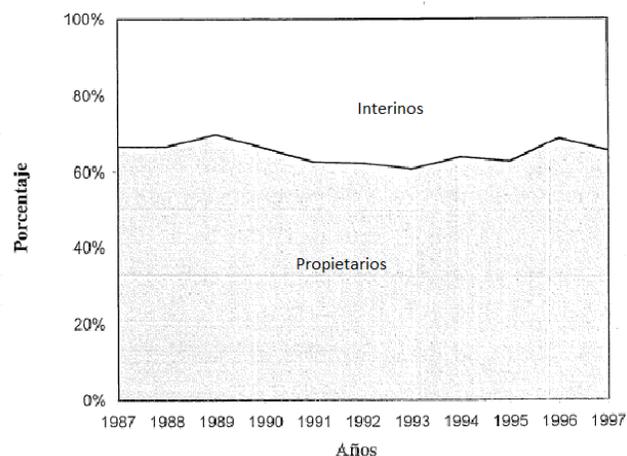


Figura N.º 1: Distribución de tiempos completos según forma de contratación en la Universidad de Costa Rica.  
Fuente Vargas: 2001,177.

Asimismo, los datos de la serie de publicaciones de *Panorama cuantitativo* indican que desde 1991 se da una importante inflexión en la tendencia institucional, toda vez que, a partir de este año y en lo subsiguiente, persiste que los nombramientos interinos superan los nombramientos en régimen académico.

De esta manera, ambas fuentes coinciden en que entre los factores que han incidido directamente en el aumento del interinato durante ese periodo están la reforma integral a la *Ley de pensiones y jubilaciones del Magisterio* de 1991 y 1993<sup>38</sup>, que generó una numerosa jubilación, anticipada, y no prevista, del personal docente de la UCR. Datos de la Universidad muestran que entre 1990 y 2001, se acogieron a la jubilación 1482 funcionarios de la UCR, de los cuales 791 eran docentes (53,4%).

Es importante señalar que, pese a que la Administración ha hecho un gran esfuerzo en el envío de profesores a formarse en el extranjero y que la situación presupuestaria mejoró con el III y IV Convenio del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES)<sup>39</sup>, la Institución no ha logrado reemplazar al personal docente jubilado masivamente, y mucho menos incrementar en términos reales la relación docente en propiedad versus interino.

Por su creciente magnitud, el tema ha adquirido particular relevancia y las cifras muestran que el fenómeno ha aumentado de forma sistemática. No obstante los esfuerzos institucionales, los porcentajes de interinato presentan un incremento sostenido, como se aprecia en la figura 2.

38 Ley 7268: *Reforma integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional*, N.º 2248 del 5 de setiembre de 1958, y sus reformas. Publicado en el diario oficial *La Gaceta*, N.º 221, del 19 de noviembre de 1991.

Ley 7531: *Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional*, sustituye el texto de la Ley N.º 7268, del 14 de noviembre de 1991. En consecuencia, se reforma íntegramente la Ley N.º 2248, del 5 de setiembre de 1958.

El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (mediante Decreto Ejecutivo N.º 22009, de fecha 2 de marzo de 1993, se reglamenta la Ley N.º 7268, que, a su vez, es una reforma integral de esta ley. Asimismo, el artículo 1.º de la Ley N.º 7531, de fecha 10 de julio de 1995, sustituye la Ley N.º 7268, del 14 de noviembre de 1991.

39 III Convenio FEES 1999-2004, aprobado el 7 de diciembre de 1998; y IV Convenio FEES 2005-2009, aprobado el 29 de julio de 2004.

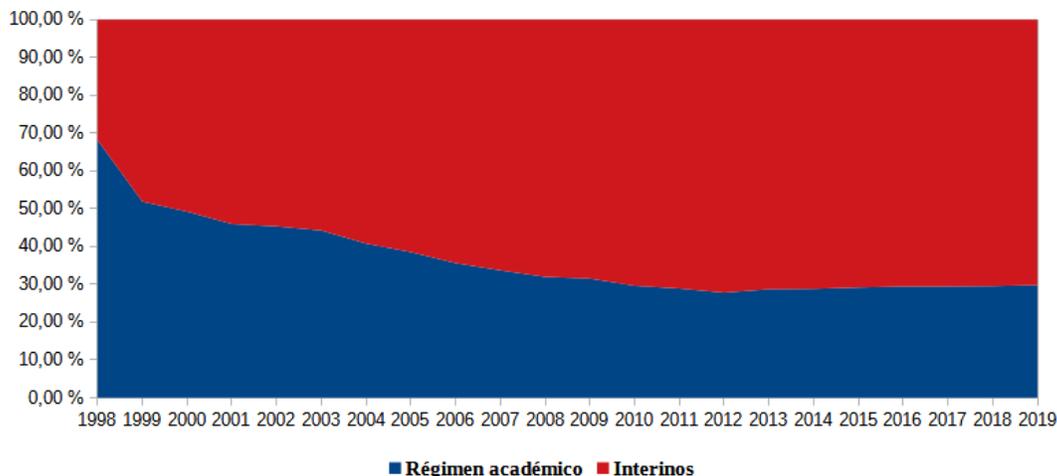


Figura N.º 2: Distribución de personal docente según categoría de nombramiento en la Universidad de Costa Rica, de 1998 a 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos.

En el cuadro N.º 1 se observa el crecimiento de la contratación de personal docente interino, presentándose en 2012 el valor más alto, 72,23%, lo que evidencia la gravedad del problema. Sin embargo, en 2013 se aprecia una leve tendencia a la baja, para alcanzar en 2019 un 70,21% de nombramientos en condición interina en la Universidad; en contraposición a un 29,8% de profesores en propiedad en régimen académico.

Cuadro N.º 1

**Distribución de docentes según categoría de nombramiento en la Universidad de Costa Rica, de 1998 a 2019**

Año	Régimen académico		Interinos		Total docentes
	Núm	Porcentaje	Núm	Porcentaje	
1998	1998	68,07%	937	31,93%	2935
1999	1980	51,86%	1838	48,14%	3818
2000	1906	49,19%	1969	50,81%	3875
2001	1813	45,90%	2137	54,10%	3950
2002	1796	45,31%	2168	54,69%	3964
2003	1791	44,22%	2259	55,78%	4050
2004	1729	40,80%	2509	59,20%	4238
2005	1761	38,47%	2816	61,53%	4577
2006	1736	35,62%	3138	64,38%	4874
2007	1707	33,64%	3368	66,36%	5075
2008	1717	31,96%	3656	68,04%	5373
2009	1723	31,52%	3744	68,48%	5467
2010	1738	29,56%	4141	70,44%	5879
2011	1787	28,88%	4401	71,12%	6188
2012	1813	27,77%	4715	72,23%	6528
2013	1849	28,73%	4587	71,27%	6436
2014	1897	28,78%	4694	71,22%	6591
2015	1938	29,10%	4722	70,90%	6660
2016	2008	29,41%	4820	70,59%	6828
2017	2004	29,38%	4817	70,62%	6821
2018	2022	29,52%	4827	70,48%	6849
2019	2063	29,79%	4862	70,21%	6925

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

**NOTAS:**

1. Los datos de régimen académico e interinos corresponden a nombramientos a noviembre de cada año.
2. La categoría interinos incluye nombramientos por sustitución- temporales de partida especial- vínculo externo- vacantes de la unidad académica y nombramientos especiales: invitado, visitante, categoría especial
3. Docentes que se nombran en varias unidades académicas, se repiten

En resumen, el problema del interinato en la Universidad de Costa Rica se posiciona como uno de los principales desafíos por resolver.

#### *2.6.1.2. Política de congelamiento de plazas y acciones institucionales de desinterinización*

Otro aspecto que contribuyó al aumento del interinato en la UCR es que en los años 90 y hasta el 2002 hubo una política de congelamiento de plazas, debido a las restricciones presupuestarias producto de la crisis económica que enfrentó la Universidad entre 1996 y 1997, la cual generó, entre otros aspectos, un desequilibrio financiero en la relación óptima de la política 80/20 entre la masa salarial y los gastos de operación. En este contexto, en 1997 se emite la resolución R-6766-97<sup>40</sup>, mediante la cual se demanda la ejecución inmediata de las siguientes medidas:

- 1. Se inhabilitan por tiempo indefinido las plazas administrativas, de apoyo académico y docente que quedan vacantes con motivo de pensiones o jubilaciones, ceses de funciones y renunciaciones.*
- 2. Para aquellos casos muy calificados que requieren sustituir las plazas administrativas y las de apoyo académico, la unidad interesada presentará la solicitud debidamente motivada y justificada ante la Vicerrectoría de Administración; la cual evaluará, en definitiva, la necesidad de las plazas.*
- 3. En el caso de las plazas docentes, el trámite anterior se desarrolla ante la Vicerrectoría de Docencia.*
- 4. De resultar positiva la evaluación aludida, la sustitución de las plazas que correspondan se aprobará con una jornada máxima equivalente al 50% de la dedicación anterior.*

En 2002, el Dr. Gabriel Macaya, rector, emite la resolución R-1028-2002<sup>41</sup>, en la cual ordena la inhabilitación de plazas, así como las excepciones para su habilitación tanto en docencia, investigación y administración. Esta resolución, en sus partes medulares, indica lo siguiente:

- 1. Dispongo que la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, respectivamente, inhabiliten las plazas docentes, las de apoyo académico y las administrativas que quedaren vacantes con motivo de pensiones o jubilaciones, ceses de funciones, despidos, renunciaciones, permisos, incapacidades y defunciones.*

(...)

- 4. Para aquellos casos muy calificados en que se requiera rehabilitar las plazas administrativas y las de apoyo académico, la unidad interesada presentará la solicitud debidamente motivada y justificada ante la Vicerrectoría de Administración, la cual evaluará, en definitiva, la necesidad de las plazas. De resultar positiva la evaluación aludida, la sustitución de las plazas que correspondan se aprobará hasta por una jornada máxima equivalente al 50% de la dedicación anterior. En casos excepcionales, la Rectoría podrá rehabilitar las plazas mencionadas hasta por la totalidad de su jornada.*

Producto del punto 4 de la anterior resolución, la Vicerrectoría recomendó el descongelamiento indefinido de 172,95 tiempos completos, utilizados en concursos de antecedentes, aumentos de jornada y la incorporación de exbecarios a régimen académico.

Coyunturalmente, la negociación del III y IV Convenio del Fondo Especial para la Educación Superior<sup>42</sup> (FEES) permitió que la situación presupuestaria de la Universidad mejorara. Así, para 2003, la Rectoría emitió la resolución R-703-2003<sup>43</sup>, la cual permitió la habilitación de plazas administrativas y de apoyo académico que quedaron vacantes, previa solicitud, debidamente justificada, ante la Vicerrectoría de Administración. Esta resolución indicó:

- 1. Derógase el numeral 4 del Por Tanto de la Resolución R-1028-2002 de las quince horas del 12 de marzo de 2002 (...)*
- 2. Dispongo que la Vicerrectoría de Administración sea el órgano encargado de aprobar la ejecución presupuestaria – total o parcialmente y temporal o permanentemente– de las plazas administrativas y las plazas de apoyo académico que quedaren vacantes con motivo de pensiones o jubilaciones, ceses de funciones, despidos, renunciaciones, permisos, incapacidades y defunciones. Para la habilitación que corresponda, la unidad interesada presentará la solicitud debidamente motivada y justificada ante la Vicerrectoría de Administración, la cual la canalizará al órgano técnico correspondiente para que éste, en definitiva, evalúe la necesidad de las plazas.*
- 3. Las plazas administrativas y las plazas de apoyo académico que han sido redistribuidas permanecerán en las unidades que están haciendo uso de ellas (...)*

40 Resolución del 5 de diciembre de 1997.

41 Del 12 de marzo de 2002.

42 III Convenio FEES 1998-2003 y el IV Convenio FEES 2004-2009.

43 Resolución del 13 de febrero de 2003.

De conformidad con la resolución anterior, la Vicerrectoría de Administración, al analizar las justificaciones, funciones y responsabilidades de cada caso, pudo habilitar de manera indefinida gran cantidad de plazas, lo que permitió dar continuidad a la política de redistribución de recursos, ya que las plazas que no se habían justificado desde 1997<sup>44</sup> dejaron libres recursos que se utilizaron para financiar diversas y numerosas necesidades institucionales.

En esta ruta, a partir de 2004 se permitió que personas docentes pudieran ser nombradas en periodos interciclos, con cargo a plazas congeladas, política que se ha mantenido desde entonces. Para optar por este nombramiento, las personas docentes deben presentar un plan de trabajo con las actividades que realizarán en el periodo de los nombramientos interciclo, que pueden ser obras profesionales, artísticas o didácticas, publicaciones, participación en proyectos de investigación o acción social, preparación de informes o publicación de resultados. El plan de trabajo debe ser autorizado por los consejos asesores. Sin embargo, muchas unidades académicas no cumplen esta disposición y continúan interrumpiendo los nombramientos en estos periodos.

Además, la Vicerrectoría de Docencia realizó un estudio en el que destacó que a partir de 2004 las plazas congeladas que se utilizaban para dar apoyo de manera solidaria a otras unidades académicas, han disminuido hasta representar, en 2006, un 2% del total; ello, por cuanto las unidades habían justificado la necesidad de contar con la totalidad de su presupuesto para iniciar procesos de acreditación, reemplazo de pensionados, desconcentración de carreras y otras actividades académicas.

Asimismo, mediante oficio VD-3428-2006, la Vicerrectoría de Docencia formalizó su propuesta para el descongelamiento indefinido de aproximadamente el 50% de plazas docentes que estaban congeladas a setiembre de 2006, a partir de enero de 2007. Así, mediante la Resolución R-7498-2006<sup>45</sup>, la Rectoría emitió las siguientes disposiciones, cuya implementación inició a partir de enero de 2007:

1. *Dispongo (...) dado que al día de hoy la Institución ha logrado equilibrar su presupuesto eliminando su déficit financiero al tiempo que ha equilibrado la relación de la masa salarial con sus costos de operación, acoger la recomendación de la Vicerrectoría de Docencia y autorizar el descongelamiento indefinido de hasta un 50% de las plazas congeladas por unidad, a partir del 1.º de enero de 2007.*
2. *El restante 50% congelado, se aplicará y utilizará de conformidad con los términos de la Resolución 1028-02, referentes a la rehabilitación de plazas docentes para reservas de plazas destinadas a la formación de recursos con estudios de posgrado. El objetivo es incentivar al profesorado a la obtención de posgrados, principalmente, a nivel de doctorado, procurando aumentar la cantidad de docentes con estudios superiores en la Institución.*
3. *Las plazas congeladas comprometidas con reservas de plaza para becarios que se encuentran realizando estudios superiores, continuarán siendo administradas por la Vicerrectoría de Docencia, hasta tanto las respectivas Asambleas de Escuela, Facultad o Sedes Regionales finiquiten el eventual ingreso a Régimen Académico de estos ex becarios.*
4. *En el caso de las Unidades Académicas que tengan 1 tiempo completo o menos congelado se mantendrá para reservas de plazas destinadas a la formación de recursos docentes con estudios de posgrado, según resolución R-1028-02.*

En ejecución de la resolución anterior, se efectuó el descongelamiento de 149 tiempos completos y se emitió la circular VD-C-18-2007<sup>46</sup>, en la cual se instaba a las unidades académicas a sacar a concurso de antecedentes tales plazas. Para facilitarles el proceso, se les envió un desplegable con la información resumida de cómo se hacen los nombramientos en propiedad, las reservas de plazas y los concursos de antecedentes.

Así, entre 2000 y 2008 se sacaron 1025 plazas a concurso, de las cuales se asignaron 717 (73,1%). Entre las razones que explican el 26,9% de los concursos desiertos están las siguientes: incumplimiento de requisitos (título, publicaciones), no obtención de los votos requeridos en Asamblea y no contar con la participación de concursantes.

Según datos suministrados por la Vicerrectoría de Docencia, para el periodo del 2009 al 2012, las plazas sacadas a concurso de antecedentes fueron 639, de las cuales el 78,7% fueron otorgados y el resto 21,3 % no se adjudicaron.

44 En aplicación de la resolución R-6766-97.

45 Resolución del 20 de noviembre de 2006.

46 Circular del 8 de agosto de 2007 que contiene la *Guía para publicar concurso de antecedentes*.

En 2017, conforme a las *Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020*<sup>47</sup>, en el VI Eje: *Talento humano, de la Política 6.5*<sup>48</sup>, la Rectoría emitió la resolución R-139-2017<sup>49</sup>, en la que se les solicitó a las unidades académicas elaborar un *Plan de reducción del interinazgo*, el cual debía ser presentado a la Vicerrectoría de Docencia para establecer los procedimientos de seguimiento y verificación del cumplimiento de los planes, conforme a lo establecido en el artículo 32, punto a), del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, a más tardar el 31 de agosto de 2017, que señala: *Para ello se requiere: la comprobación de la partida presupuestaria de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo (...).*

En seguimiento a la R-139-2019, la Vicerrectoría de Docencia, en la circular VD-43-2017 del 19 de setiembre de 2017, instó a las unidades académicas a adoptar las medidas necesarias para promover los concursos de antecedentes en aras del fortalecimiento del quehacer institucional y el máximo provecho de los recursos dispuestos para tal fin.

En este mismo sentido, en la circular VD-15-2018, del 3 de mayo de 2018, se les comunicó a las unidades académicas y de investigación los *Lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia sobre la creación de plazas docentes para las unidades académicas*, documento que incluyó como criterio para la recomendación de creación de plazas docentes para la disminución del personal interino, apoyando la apertura de concursos en unidades que registraran más de un 79% de sus plazas docentes en condición de interinazgo, aquellas a las que no se les hubieran creado plazas en los últimos cuatro años, así como aquellas que no registraran presupuesto en plazas congeladas.

Lo anterior permitió aumentar la frecuencia de la realización de los concursos de antecedentes, pues antes de 2017 únicamente se publicaban dos carteles al año; por tanto, en 2018 se realizó con una frecuencia bimensual, publicándose un total de siete carteles de concursos de antecedentes, mediante los cuales se atendieron las solicitudes de 18 unidades académicas. Se ofertó un total de 73 plazas equivalentes a 29 tiempos completos docentes, adjudicándose un total de 60 plazas equivalentes a 23,75 tiempos completos docentes.

En 2018 se ofertó un total de 28 tiempos completos, de los cuales se adjudicó un total de 25 plazas que representaron 10,875 tiempos docentes adjudicados, lo que representa el 38,8 % de las jornadas ofertadas, en el que el resultado final del año fue de un total de 34, 625 tiempos completos docentes adjudicados.

En 2019 se publicó un total de cinco carteles de concursos de antecedentes, con los que se atendieron las solicitudes de 14 unidades académicas. Se ofertó un total de 131 plazas equivalentes a 40,25 tiempos completos docentes y resultó adjudicado un total de 32 plazas equivalentes a 9,8 tiempos completos; aún se encuentra pendiente la resolución con respecto a la asignación de 95 plazas, equivalentes a 30 tiempos completos docentes.

Para 2020, en seguimiento de la resolución R-139-2017, la Vicerrectoría de Docencia emitió la circular VD-3-2020, del 16 de enero de 2020, en la cual solicitaba a las unidades académicas actualizar la información referente a los *Planes de reducción del interinazgo*, mediante la utilización de los siguientes parámetros:

1. *Docentes contratados/as en condición de interinazgo por un periodo mayor o igual a 2 años con jornadas de 1 tiempo completo, ¾ de tiempo, ½ medio tiempo y ¼ de tiempo.*
2. *Docentes con grado académico mínimo de maestría, calificación de 90 o más en evaluación por parte de la población estudiantil.*
3. *Docentes contratados/as en condición de interinazgo por un periodo mayor o igual a 5 años con jornadas de ¾ de tiempo, ½ medio tiempo y ¼ de tiempo, nombre, grado académico y disciplina.*
4. *Número de la/s persona/s con reserva de plaza, estudios que realiza (n) (grado y disciplina), tiempo en reserva, fecha de incorporación a la unidad académica.*
5. *Docentes en categoría de invitados/as, las plazas en reserva para el nombramiento de este personal y el tiempo designado para cada persona, nombre de la (s) persona (s) invitada (s), grado y disciplina, carga académica actual, fecha de finalización de nombramiento como invitado/a, corroboración de atestados (título obtenido y área del conocimiento consistentes con el plan de desarrollo de la unidad académica y del contrato de estudio,*

47 Aprobadas en sesión extraordinaria N.º 5884, artículo único, del 20 de marzo de 2015, publicada en *La Gaceta Universitaria* 13-2015, del 5 de junio de 2015.

48 Política 6.5. *Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de ¾ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*

49 Del 18 de mayo de 2017.

calificaciones obtenidas en cursos impartidos, participación en comisiones, desarrollo de investigaciones, publicaciones, entre otros).

Finalmente, en su totalidad, para el periodo de 2017 a marzo 2020, producto de concursos de antecedentes, 247 docentes ingresaron a Régimen académico.

### 2.6.1.3. Expresión del interinato en Sedes Regionales

Un análisis del fenómeno por unidades académicas revela que las sedes regionales son las unidades académicas con el porcentaje más alto de nombramientos interinos en la Institución. Sin agotar la totalidad de factores que inciden en este comportamiento, podemos citar algunos aspectos: la desconcentración de carreras, poca oferta académica de carreras denominadas propias, las carencias de infraestructura, el bajo número de profesores dispuestos a trasladarse para impartir clases en las regiones, las limitaciones en contratación, formación y capacitación del talento humano en las sedes.

Otra fuente de interinato es la existencia de carreras itinerantes en las sedes regionales, lo cual dificulta seriamente que estas unidades académicas puedan sacar plazas a concurso, consolidar carreras, grupos de investigadores y proyectos académicos en general.

Para el periodo de 1992-1997, Vargas (2001, pp. 244-248) muestra que, si bien el interinato a nivel de la Institución era de un 38% aproximadamente, en las sedes regionales era, en promedio, de 66,64% por tiempos completos. Este porcentaje se distribuye por sedes de la siguiente manera: Occidente 67,38% (promedio de años 1992-1997); Guanacaste 59,42% (promedio años 1995 y 1997); Limón 81,21% (promedio del 1993-1995); Atlántico 61,94% (promedio de 1993-1997) y Puntarenas 94,81% (promedio de 1990-1994).

Para el periodo de 1998 a 2019, el comportamiento de la serie de tiempo muestra una tendencia creciente en la contratación del personal docente en condición de interinato en las sedes regionales.

**Cuadro N.º 2**

**Distribución de docentes interinos en las Sedes Regionales UCR: 1998-2019**

Año	Interinos		Propiedad		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1998	10	5,0	189	95,0	199	100,0
1999	419	69,3	186	30,7	605	100,0
2000	479	73,1	176	26,9	655	100,0
2001	486	74,9	163	25,1	649	100,0
2002	495	76,0	156	24,0	651	100,0
2003	444	72,5	168	27,5	612	100,0
2004	522	77,8	149	22,2	671	100,0
2005	567	78,5	155	21,5	722	100,0
2006	598	79,2	157	20,8	755	100,0
2007	665	80,7	159	19,3	824	100,0
2008	736	80,9	174	19,1	910	100,0
2009	751	81,2	174	18,8	925	100,0
2010	850	82,7	178	17,3	1028	100,0
2011	883	81,4	202	18,6	1085	100,0
2012	1096	84,4	203	15,6	1299	100,0
2013	1045	83,1	212	16,9	1257	100,0
2014	943	81,3	217	18,7	1160	100,0
2015	1045	82,3	224	17,7	1269	100,0
2016	1089	82,0	239	18,0	1328	100,0
2017	1116	82,7	234	17,3	1350	100,0
2018	1153	83,4	229	16,6	1382	100,0
2019	1150	83,3	230	16,7	1380	100,0

**Fuente:** Elaboración Unidad de Estudios con datos de la Oficina de Recursos Humanos

**NOTA:**

Los datos corresponden a nombramientos docentes a noviembre de cada año.

Para 2019, el comportamiento del personal docente contratado en condición de interinato en las sedes regionales fue de un 83,3 %, como se observa en el siguiente cuadro.

## Cuadro N.º 3

## Distribución de docentes en la Universidad de Costa Rica: 2019

Condición	Ciudad Rodrigo Facio		Sedes Regionales		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Interinos*	3710	66,9	1150	83,3	4860	70,2
Propiedad	1833	33,1	230	16,7	2063	29,8
<b>Total</b>	<b>5543</b>	<b>100,0</b>	<b>1380</b>	<b>100,0</b>	<b>6923</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

\* incluye interinos de partidas especiales, vínculo externo, sustitución, invitados, becas SEP CONARE

Según lo expuesto, la problemática del personal en condición de interinato en las sedes regionales adquiere una situación delicada que la administración universitaria debe atender como parte del proceso de regionalización.

### 2.7. Situación actual del interinato<sup>50</sup>

El análisis efectuado de los últimos años permite una importante aproximación a la realidad institucional que la UCR ha experimentado en materia de interinato. No obstante, para poder conocer con mayor exactitud el nivel de interinidad institucional actual es necesario realizar algunas depuraciones a las estadísticas hasta aquí presentadas, de manera que sea posible identificar las modalidades de nombramiento, las plazas y las personas cuya condición de nombramiento se encuentra en una situación de estabilidad impropia y son incluidas como parte de las estadísticas del porcentaje de interinato de la Institución.

Es preciso identificar las personas cuya condición de interinato obedece a razones de sustitución y aquellas cuya condición de interinato está asociada a nombramientos de temporalidad indefinida; esto permitirá conocer la composición y distribución del segmento de la población docente interina, separando, en particular, población interina que no puede ser considerada como parte de un problema de interinato, sino como tipos temporales de contratación, que están nombrados con presupuestos de partidas especiales o vínculo externo, que obligatoriamente se nombran a plazo fijo.

Así, los nombramientos del personal docente en las unidades académicas de la Universidad se hacen según la partida presupuestaria utilizada para ejecutar el gasto, a saber:

- Fondos corrientes asignados a unidades académicas
- Fondos corrientes de Rectoría y vicerrectorías (partidas especiales)
- Fondos de vínculo externo

La anterior diferenciación resulta sumamente importante para efectos de la propuesta normativa, la cual pretende contribuir a depurar las estadísticas del personal docente en interinato, mediante la incorporación de una tipología de modalidades de contratación que, según la naturaleza del tipo de fondos, se puede señalar que:

- Las plazas con fondos de vínculo externo no pueden ser plazas que lleguen a consolidarse en propiedad. No obstante, esta es una realidad que debe ser atendida institucionalmente, sobre todo por la tendencia creciente de ese tipo de nombramiento en la última década.
- Las plazas con fondos corrientes de Rectoría y vicerrectorías son plazas potencialmente consolidables en unidades académicas y, por tanto, de interés estratégico para una política de reducción del interinato.
- Las plazas con fondos corrientes asignados a unidades académicas son de interés en esta propuesta, por tratarse de plazas que, en su mayoría, ya están asignadas a las unidades académicas y que pueden ser convertidas en plazas en propiedad.

En las estadísticas que se presentan es importante hacer notar que existen nombramientos de personas docentes que puede contener varias modalidades de contratación; es decir, que es posible poseer varios nombramientos con un vínculo laboral en diferentes partidas presupuestarias, de modo que el número de plazas interinas es diferente al número de personas interinas.

50 **Nota metodológica:** para la elaboración de los cuadros y gráficos se procesaron 22 archivos digitales que condensa el estado del interinato de la Universidad por unidad académica y por tipo de modalidad de contratación, aportados por Lic. Mario Alexis Mena, jefe del Área de Gestión Administrativa, de la Oficina de Recursos Humanos de la UCR.

A partir de la disponibilidad presupuestaria, si la unidad lo estima conveniente, los nombramientos cuyo origen presupuestario corresponde a fondos corrientes asignados a unidades académicas y que la plaza esté libre, serían las plazas potenciales en consolidarse como plazas en propiedad, las cuales pueden llegar a ofrecerse mediante concurso de antecedentes, para que se conviertan en plazas en propiedad. Sin embargo, debe recordarse que, por la particularidad de cada unidad y su oferta académica, estas deben tener posibilidades de flexibilidad en la contratación, por lo que no es conveniente que todas las plazas interinas de una unidad académica sean convertidas en propiedad.

Entonces, las modalidades de contratación de los nombramientos, respecto del vínculo laboral pueden responder a nombramientos por sustitución, temporal o ambos.

La modalidad por sustitución son contratos a plazo fijo, que incluye vínculos laborales de un contrato por necesidad transitoria destinada a concluir, ya sea porque el trabajador se encuentra temporalmente en formación fuera y dentro del país, por enfermedad, por incapacidades, por permisos de licencia sabática, de estudio, por nombramientos por elección, por nombramientos por inopia. Las personas nombradas en **sustitución son realmente las que están en condición de interinato, según el artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente en la propuesta normativa** (el destacado es nuestro).

La modalidad de temporal incluye vínculos laborales con duración indefinida, encubiertos por contratación de duración determinada (es decir, trabajos cuya vocación es ser permanentes, aunque la contratación se hace por tiempos definidos) y en ocasiones con interrupción de nombramientos entre ciclos lectivos de la Universidad.

Por consiguiente, se debe destacar que, del total del personal en condición de interinato, hay una proporción que no puede pasar a propiedad por diferentes razones; por ejemplo, ocupa cargos de sustitución, es personal contratado con presupuesto de apoyo o forma parte de unidades a las que, por su naturaleza, no les es posible ofrecer todas sus plazas en propiedad.

Por otra parte, hay otra proporción de personas interinas que podrían no estar interesadas en participar en un concurso de antecedentes para lograr propiedad. Podría suponerse que una parte importante de esta población tiene su situación laboral resuelta fuera de la UCR; es decir, colaboran con la docencia, pero la academia no es su proyecto profesional-laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la práctica profesional del mundo laboral. En sentido estricto, esta no es una población interina, dado que el régimen de contratación docente vigente no establece una categoría para atender este tipo de vínculo académico, razón por la cual más adelante se plantea en la propuesta de modificación al artículo 20, una modalidad de contratación para este tipo de vínculo laboral.

Realizadas estas explicaciones, se presenta la figura con la distribución del personal docente de la Institución, según el tipo de nombramiento, para una serie de tiempo comprendido de 1998 a 2019, datos aportados por la Oficina de Recursos Humanos, en el cual se puede apreciar para 2019 la siguiente desagregación del total de docentes (6293, véase anexo 5):

- el 29,8% (2063) son personas en régimen académico o propiedad
- el 70,2% (4860) son personas con nombramientos interinos, de los cuales
- **el 43,5% (3013) son personas con nombramiento interino temporal con plaza vacante del presupuesto de la unidad académica (el destacado es nuestro)**
- 9,7% (673) son personas con nombramiento interino temporal con presupuesto de partidas especiales (apoyos de Rectoría o vicerrectorías)
- 10% (690) son personas con nombramiento interino temporal con presupuesto de vínculo externo
- 4,3% (295) son personas con nombramiento interino, los realmente interinos.
- 2,7% (189) son personas con nombramiento interino, acogidas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* como docentes invitados (artículo 22), visitante (artículo 30) y los nombramientos de docentes con beca SEP-CONARE

Gráfico N.º 3

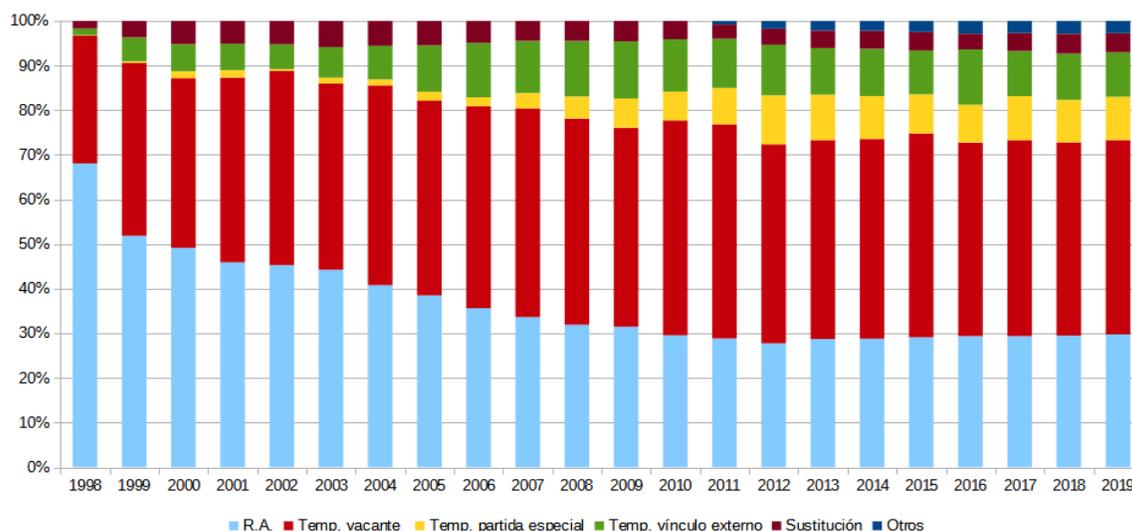


Figura N.º 3: Distribución porcentual de docentes de la Universidad de Costa Rica, según tipo de nombramiento, período 1998 a 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos.

Para 2019, por cada docente propietario hay dos personas docentes nombradas interinamente. No obstante, al depurar la estadística para obtener los interinos en plazas vacantes, se excluyen los nombramientos por sustitución, nombramientos en plazas de apoyo de la Rectoría o vicerrectorías, nombramientos en vínculo externo o nombramientos de docentes invitados, visitantes o las personas docentes que tienen becas SEP-Conare, se obtiene que por cada nombramiento docente propietario hay una persona docente nombrada interinamente en plaza vacante; vale decir que es con cargo al presupuesto ordinario de la unidad académica.

Se puede observar en el cuadro N.º 4 los datos para el periodo comprendido de 1998 a 2019, en el cual se aprecia que la razón de 1 a 1 inicia en 2000, y se agrava a partir de 2008, cuando la razón es 2 a 1; esto es, se nombra a dos personas interinas por cada persona docente en propiedad.

Cuadro N.º 4

Razón de docentes de la Universidad de Costa Rica según tipo de nombramiento, de 1998 a 2019

Año	R.A.	Vacante unidad académica	total Interinos	plazas va cantes / propietarios **	Total interino / propietario *
1998	1998	841	937	0,42	0,47
1999	1980	1479	1838	0,75	0,93
2000	1906	1473	1969	0,77	1,03
2001	1813	1636	2137	0,90	1,18
2002	1796	1724	2168	0,96	1,21
2003	1791	1691	2259	0,94	1,26
2004	1729	1897	2509	1,10	1,45
2005	1761	1997	2816	1,13	1,60
2006	1736	2208	3138	1,27	1,81
2007	1707	2371	3368	1,39	1,97
2008	1717	2479	3656	1,44	2,13
2009	1723	2436	3744	1,41	2,17
2010	1738	2831	4141	1,63	2,38
2011	1787	2968	4401	1,66	2,46
2012	1813	2911	4715	1,61	2,60
2013	1849	2869	4587	1,55	2,48
2014	1897	2954	4694	1,56	2,47
2015	1938	3043	4722	1,57	2,44
2016	2008	2960	4820	1,47	2,40
2017	2004	2995	4817	1,49	2,40
2018	2022	2964	4827	1,47	2,39
2019	2063	3013	4860	1,46	2,36

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

\* Esta razón significa que por cada propietario hay X cantidad de interinos

\*\* Esta razón significa que por cada propietario hay X cantidad de interinos en plazas vacantes

Las estadísticas muestran un incremento sostenido del personal docente en condición de interinato, en contraposición con la disminución sostenida del número de personas docente en régimen académico desde 2000 a 2014, con un leve repunte a partir de 2015; escenario que presenta una tendencia clara y creciente del interinato institucional, lo cual evidencia la urgente necesidad de tomar acciones que contribuyan a disminuirlo.

Respecto a la situación de interinazgo en las sedes regionales, detallado por el tipo de nombramiento, se hace necesario distinguir los nombramientos en plazas vacantes para precisar el porcentaje de interinato que, por su naturaleza, principalmente, se debe atender en estos espacios académicos. Así las cosas, al observar la figura 4, se aprecia que la Sede Regional del Caribe es la que tiene mayor porcentaje de personal docente en condición de interinato nombrado en plaza vacante de la unidad académica; es decir, con presupuesto ordinario de la unidad, seguidas por la Sede Regional del Atlántico y la Sede Regional de Guanacaste.

Gráfico N.º 4

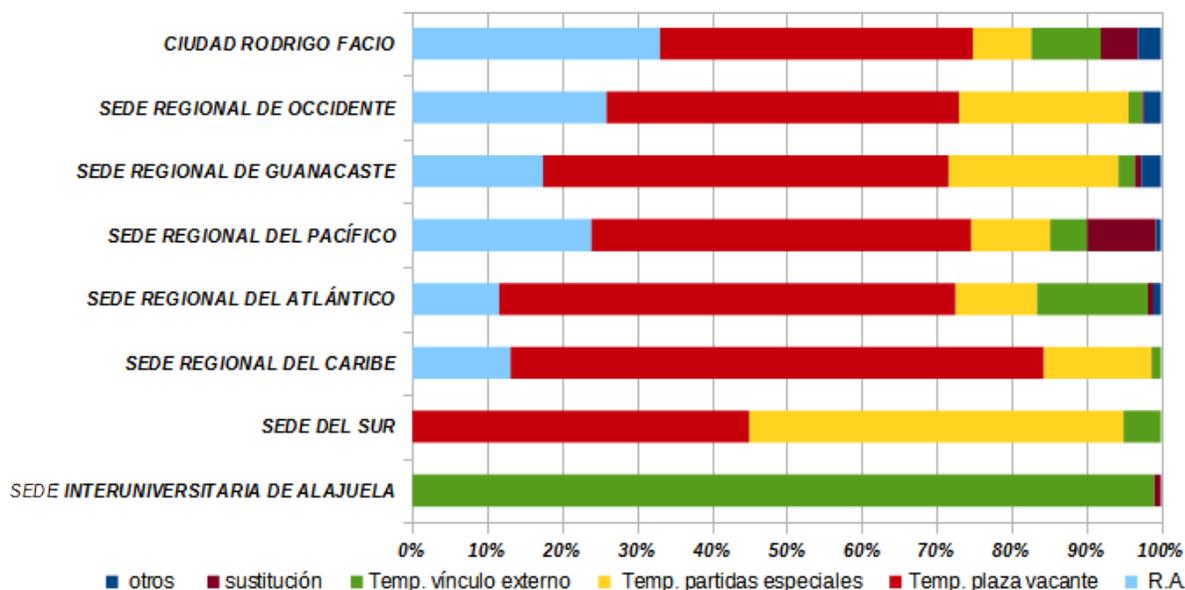


Figura N.º 4: Distribución porcentual de docentes en sedes regionales y Ciudad Rodrigo Facio, según tipo de nombramiento, para 2019.

Fuente: Elaboración propia, con datos de la Oficina de Recursos Humanos.

La composición y distribución del segmento de la población docente interina en las Sedes Regionales, al excluir los nombramientos de tipo temporal o especial de contratación (sustitución, vínculo externo, apoyos de Rectoría o vicerrectorías, invitados, visitantes, etc.) corresponde a un 75% de personas nombradas en condición de interinato, lo cual pone de manifiesto la situación delicada que se presenta en las sedes.

Igual importancia reviste el hecho de que la composición del personal docente en condición de interinato alcanza, en la Institución, un 59%, a la que se le debe prestar especial interés; cifra que no incluye los nombramientos docente de contratación especial o temporal.

Cuadro N.º 5

## Distribución de docentes en la Universidad de Costa Rica: 2019

Condición	Ciudad Rodrigo Facio		Sedes Regionales		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Interinos*	2318	55,8	695	75,1	3013	59,4
Propiedad	1833	44,2	230	24,9	2063	40,6
<b>Total</b>	<b>4151</b>	<b>100,0</b>	<b>925</b>	<b>100,0</b>	<b>5076</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

Nota: \* no incluye interinos de partidas especiales, vínculo externo, sustitución, invitados, becas SEP CONARE

En este contexto, el fenómeno del interinato docente, como se ha mencionado, es un tema complejo que está relacionado, de manera intrínseca, con la situación de que esta categoría laboral no se usa como se concibió, originalmente, en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; es decir, un estado de excepción, para casos de situación temporal para sustituir un docente en propiedad, etc.

Más bien, se ha hecho frecuente la realización de nombramientos que van desde nombramientos con discontinuidad de tres meses, discontinuidad de dos meses y un mes, e incluso, en el mejor de los casos, nombramientos interinos con continuidad.

En consecuencia, la situación para la persona docente interina en la Universidad se da en el contexto de un régimen con todos los deberes y prácticamente ningún derecho, situación que se agrava cuando a una parte del personal docente interino se le nombra, por ejemplo, ocho meses al año, y ese nombramiento no comprende el tiempo requerido en casos de exámenes de ampliación, las reuniones durante periodos no lectivos, como las relativas a la preparación de cursos colegiados; parte de estas obligaciones son asumidas aunque no son ni remuneradas ni reconocidas; es decir, en la Universidad coexiste una masa laboral sin posibilidades de ascenso académico y, por ende, con una lesión económica para las personas que tienen este tipo de contratación, a pesar del acuerdo del Consejo Universitario, que libera los pasos académicos de docentes interinos, lo que les da al menos un reconocimiento salarial a esta población, según su producción académica.

En buena medida, la contratación de la población interina se ha utilizado como contratación temporal para hacer nombramientos docentes para el desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo, según lo establece el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, como se refleja en el siguiente cuadro, en el que la carga del personal interino es el 76,6% en docencia, en el entendido de impartir clases, con cargas bajísimas en investigación y acción social.

Cuadro N.º 6<sup>51</sup>

**Personal docente II-2019: Distribución de jornada y carga académica, según nombramiento**

Característica	Nombramiento					
	Interino		Mixto		Propiedad	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
<b>Jornada total</b>	<u>19,80</u>	<u>100,0</u>	<u>31,02</u>	<u>100,0</u>	<u>31,23</u>	<u>100,0</u>
Horas jornada Propiedad	0,00	0,0	15,79	50,9	31,23	100,0
Horas jornada Interina	19,80	100,0	15,22	49,1	0,00	0,0
<b>Carga Total</b>	<u>20,20</u>	<u>100,0</u>	<u>32,44</u>	<u>100,0</u>	<u>33,27</u>	<u>100,0</u>
Carga Docencia	15,48	76,6	21,55	66,4	18,29	55,0
Carga Proyectos (I, AS, PD)	3,54	17,5	5,07	15,6	7,62	22,9
Carga docente administrativa	1,18	5,8	5,81	17,9	7,36	22,1

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

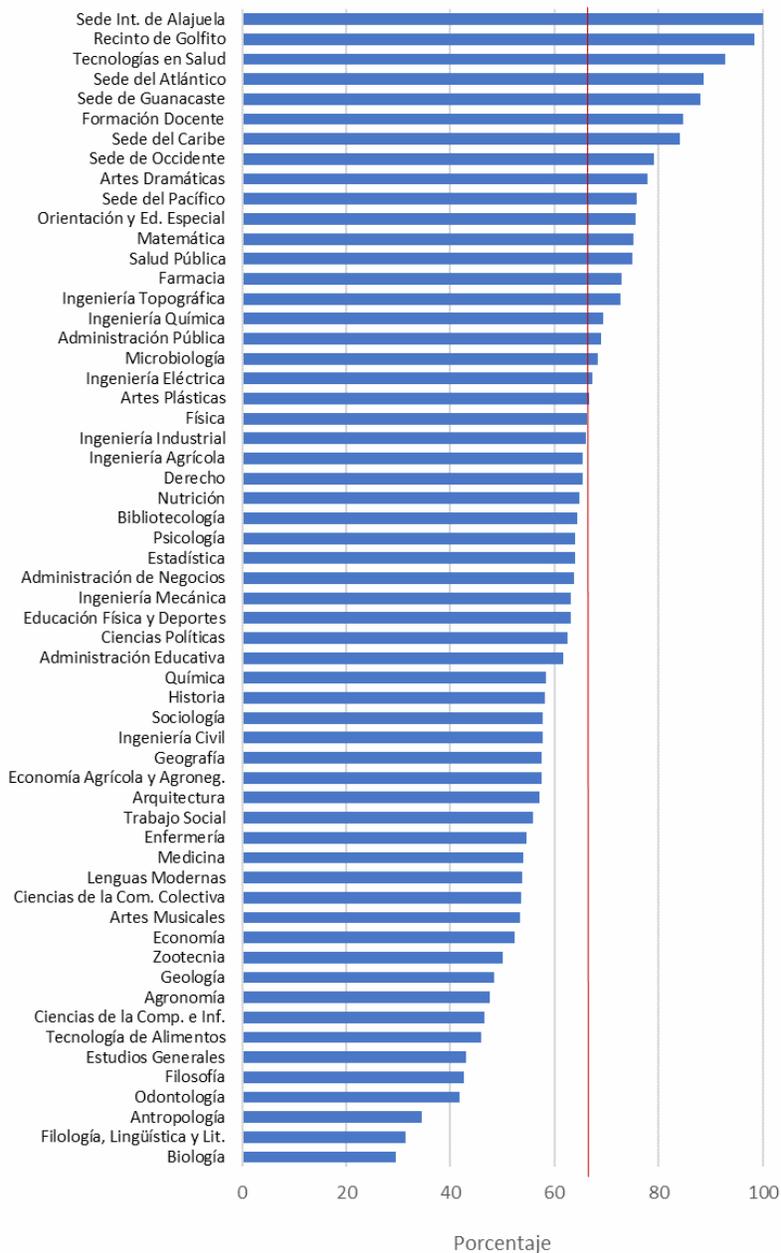
En relación con la situación expuesta, se suma la falta de representación docente con nombramiento interino en los ámbitos de toma de decisiones universitarias, lo que coadyuva a que los problemas que enfrenta esta población docente en muchos casos son desatendidos, y que se maneje la contratación con una carga sustancial de discrecionalidad administrativa, por parte de la dirección de las unidades académicas.

### 2.7.1. Nombramientos interinos en unidades académicas

Como complemento de los análisis realizados hasta aquí, resulta importante caracterizar el interinato por unidad académica, En tal sentido, la figura 5 muestra que la Sede Interuniversitaria de Alajuela, el Recinto de Golfito y la Escuela de Tecnologías en Salud tienen más del 90% de su personal nombrado de manera interina. Tal como se indicó, la naturaleza misma de estas unidades académicas requiere de la interinidad, pues necesita de un amplio margen de flexibilidad para realizar nombramientos en las diferentes carreras que allí se imparten.

51 Cuadro extraído de la presentación realizada en la Comisión de Docencia y Posgrado, celebrada el 20 de mayo de 2020, por la Licda. Lorena Kikut, directora del CEA; y del M.Sc. Alejandro Villalobos Mora, coordinador STCA.

En el otro extremo, las escuelas de Biología y Filología tienen menos de la tercera parte de su personal nombrada de manera interina. De la misma forma, interesa destacar que todas las sedes regionales presentan proporciones mayores al 75%.



**Nota:** Se indica con una línea roja el promedio de personal docente interino en la UCR, que es 66,3%.

Figura N.º 5: Porcentaje de personal interino por unidad académica, II-2019

Fuente: Elaboración con datos del Módulo de Cargas Académicas

A partir de los datos cuantitativos presentados, vale destacar la importancia de una oportuna planificación en la contratación del personal en condición de interinato, de manera que se tomen las decisiones conforme a una sana estabilidad financiera de la Universidad, sin menoscabo de las situaciones económicas de las personas que se encuentran en esta condición.

De allí, la necesidad de que la normativa institucional esté acorde a la realidad de los tipos de contratación laboral, mediante la cual se faciliten los procesos de gestión y el cumplimiento de metas, en aras de que esta problemática no siga agravándose.

Se debe subrayar que en el cuadro descrito acerca de la situación del interinato docente en la Institución, hay nuevos aspectos cuyas consecuencias sobre el tema tratado serán determinantes, en virtud de lo cual se advierte la necesidad de incorporar en la evolución futura de este asunto la situación delicada que se vive este 2021, por la crisis sanitaria mundial relacionada con la enfermedad COVID-19, las disminuciones presupuestarias recientes, la negociación presupuestaria futura de la Universidad, inmersa en un clima político adverso para las universidades públicas en la Asamblea Legislativa, además de las implicaciones de la Ley N.º 9635, con repercusiones directas en el tema en cuestión.

### **2.7.2. Sobre el tiempo servido**

En atención al expediente incorporado al caso y relacionado con *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo* (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010); mediante correo electrónico<sup>52</sup> la Oficina de Recursos Humanos indica que, para efectos de los trámites y procesos en la Oficina de Recursos Humanos, se entiende por tiempo servido el periodo efectivamente laborado de una persona funcionaria que acredite en la administración pública, o en particular en la propia Universidad de Costa Rica, de tal forma que dicho tiempo no incluye los lapsos en que la persona tiene permiso sin goce de salario o carece de nombramiento.

En virtud de lo anterior, para efectos de reconocer el tiempo servido se computan los periodos de nombramiento que la persona demuestre mediante certificación expedida formalmente por la entidad pública. En la Universidad estos lapsos se cuentan para efectos de anualidad hasta un máximo de once y para vacaciones sin límite de tiempo.

En práctica concreta del conteo del tiempo servido se suman los días, totalizados en años, meses y días.

Para el caso del personal docente interino, su tiempo servido es la suma de todos los periodos discontinuos de nombramientos por ciclo lectivo, o del nombramiento continuo, menos cualquier lapso en que no exista nombramiento.

Dado que el tiempo servido y su conteo se refiere a la suma de los periodos de la relación laboral activa o inactiva, no se requiere hacer algún cambio a su procedimiento. Cabe indicar que cuando se suma tiempo para efectos de anualidad se aplica el redondeo, por lo que al menos once meses y dieciséis días se asimila a un año.

### **2.8. Desafíos de aplicación de la normativa**

Respecto a la norma específica vigente, en la práctica, cada unidad académica cuenta con un presupuesto anual, en la forma de tiempos docente, para nombrar a su personal docente interino, sin depender presupuestariamente de la Vicerrectoría de Docencia (salvo excepciones). Cabe resaltar que la Oficina de Recursos Humanos no participa activamente en los procesos de reclutamiento y selección<sup>53</sup> de personal docente interino, sino que son actividades bajo la absoluta responsabilidad de las unidades académicas.

Antes bien, con motivo de la modificación al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, en la sesión del Consejo Universitario N.º 5297, del 14 de octubre de 2008, la Vicerrectoría de Docencia deja sin efecto la práctica del concurso de antecedentes para optar por un puesto docente a plazo fijo, dejando bajo la responsabilidad de las unidades académicas el control integral y discrecional de los procesos de reclutamiento y selección de personal (VD-C-6-2009). Lo anterior se debe, entre otras razones, a que la contratación del personal docente interino es una actividad que se realiza en las unidades académicas de forma desconcentrada y sin regulación, pues estas cuentan, para su ejercicio, con atribuciones que son legitimadas de hecho. Después de dicha reforma, entre las consecuencias de esta reforma, destaca el cese de la obligatoriedad de realizar un concurso público para la selección de docentes sin el requisito mínimo requerido.

Es importante señalar que, en relación con la Vicerrectoría de Docencia, tal circunstancia podría tener su fundamento en el vacío normativo que emana del artículo 50 del *Estatuto Orgánico*, pues en las funciones que se le asignan al vicerrector o vicerrectora de Docencia no figura el deber de participar o coordinar un proceso institucional de reclutamiento y selección de personal docente interino, lo que contrasta, también, con lo ordenado al vicerrector o vicerrectora de Administración en el artículo 53, inciso a), de este mismo cuerpo normativo.

52 Con fecha del 22 de setiembre de 2021, remitido por el Lic. Mario Alexix Mena Mena, jefe, Área de Gestión Administrativa de la Oficina de recursos Humanos.

53 Se constató que, a excepción de la Universidad Nacional y la Universidad de Costa Rica, el resto de las universidades estatales, el proceso de verificación de requisitos académicos, comprobación de títulos y experiencia, así como la ejecución de pruebas específicas se llevan a cabo en sus Oficinas de Recursos Humanos.

No obstante, y como se extrae del artículo 20 citado, ante la necesidad de nuevas y temporales contrataciones docentes, la Vicerrectoría de Docencia, a petición de las unidades académicas, procede a dar su visto bueno, únicamente, a la tramitación de nombramientos a docentes interinos que no poseen el título de licenciatura y otros cargados a las partidas de la Vicerrectoría de Docencia. Por lo demás, las unidades académicas gestionan directamente ante la Oficina de Recursos Humanos lo correspondiente al salario y demás gestiones para el nombramiento docente, tanto en régimen académico, como de interinos.

Para la gestión de los nombramientos del personal docente interino, existen instrumentos que pretenden complementar lo normado, como son las resoluciones administrativas de la Vicerrectoría de Docencia, cuyo fin es recordar las acciones por seguir y fechas que rigen para nombrar al personal docente interino. De esta forma, el vicerrector o vicerrectora actualiza, anualmente, aspectos puramente administrativos, que las autoridades correspondientes deben tomar en consideración, según sea la condición de la persona docente, lo cual se refiere a lo siguiente:

- fechas en que rigen los nombramientos
- saldo y disfrute de vacaciones conforme el *Reglamento de vacaciones* y sus procedimientos habituales
- presupuesto ordinario disponible
- funciones de la persona docente
- nombramientos de personas docente interinas con título académico de bachiller
- recordatorios sobre aspectos básicos que deben mencionarse en las acciones de personal: jornadas, sustituciones, vacaciones, continuidad del nombramiento
- y la obligatoriedad de que estos nombramientos cuenten con el visto bueno de la Vicerrectoría de Docencia.

A la luz del marco normativo del artículo 20, subyacen algunas debilidades o desafíos en el proceso desarrollado para el nombramiento del personal interino, como lo señalara la Contraloría Universitaria:

- la imposibilidad de pretender aplicar mecanismos para la verificación de sistemas óptimos de control de la gestión que se realiza en las unidades académicas;
- la contratación de nuevo personal de forma discrecional, o solamente por recomendaciones de otras personas, en contraste con los nombramientos de docentes que ingresan a régimen académico y siguen un procedimiento pormenorizado que se regula en el reglamento;
- que desde la Vicerrectoría de Docencia se propician actividades de control o seguimiento en las unidades académicas, sobre las condiciones temporales de los docentes que ostentan plazas interinas;
- el seguimiento sobre el cumplimiento de la totalidad de condiciones (o los requisitos) para realizar los nombramientos de personas docente interinas, así como la aprobación del Curso de Didáctica Universitaria;
- seguimiento en la tramitología de los nombramientos interinos por excepción;
- seguimiento a las solicitudes de prórroga, de manera que se verifique cuánto tiempo o cuántos ciclos se está nombrando a la persona docente, a fin de evitar caer en la estabilidad laboral impropia;
- las responsabilidades de las unidades académicas de propiciar las condiciones para que los docentes ingresen a régimen académico, siempre y cuando cumplan con los requisitos académicos correspondientes;
- promover, entre las asambleas representativas de las unidades académicas, la determinación de políticas específicas de contratación de recurso humano docente, en concordancia con las que previamente haya definido la Vicerrectoría Docencia y según el marco jurídico vigente;
- la necesidad de que las asambleas de las unidades académicas elaboren su propio proceso de reclutamiento y, a partir de esos lineamientos generales, los cuales deberán contemplar la designación de responsabilidades para la fiscalización y el control, se vele porque los decanatos y direcciones los ejecuten a cabalidad;

- la pertinencia y conveniencia de realizar la inducción necesaria a las personas que ocupan los cargos de dirección en las unidades académicas; esto, por el alcance y la responsabilidad que conlleva la toma de decisiones para los nombramientos del personal docente que traspase los límites de tiempo para alcanzar la estabilidad laboral impropia, lo cual crea expectativas y expone a la Institución a indemnizar por los derechos laborales adquiridos. Lo anterior, sin menoscabo de la excelencia académica que tiene que primar en la selección del personal de la Universidad.

Finalmente, la estructura del proceso de reclutamiento y selección de personal docente desfavorece todo tipo de control y fiscalización, ya que no solo convergen factores académicos, sino, también administrativos en la toma de decisiones. Como se ha podido observar, a través de los años las unidades académicas son las que tienen la potestad –inicial– en la selección y contratación de personas docentes interinas, conducta avalada y estimulada, tácitamente.

En consecuencia, se ha dado una lógica inercial en la Institución, mediante la cual se ha ampliado la contratación de docentes, cuando de antemano se sabe que no se van a nombrar en propiedad; esto, por cuanto los recursos monetarios proceden de los recursos de apoyos académicos que se brindan desde las vicerrectorías y Rectoría, lo que lleva a la conclusión de que las categorías de contratación no son suficientes para la dinámica compleja de la Universidad.

### **2.9. Justificación de la propuesta consultada**

La propuesta, fue publicada en consulta, según lo planteado en el Dictamen CDP-11-2020, de fecha 30 de setiembre de 2020, el cual fue discutido en el Consejo Universitario en la sesión N.º 6435, artículo 5, el 22 de octubre de 2020. Dicha consulta fue divulgada mediante el Alcance a La Gaceta N.º 44-2020, del 2 de noviembre de 2020. El periodo de consulta inició el 3 de noviembre y finalizó el 15 de diciembre de 2020.

Como punto de partida, la propuesta plantea resolver que cada persona interina en una plaza vacante de presupuesto ordinario de la unidad académica pueda optar por régimen académico y no se mantenga en esa condición por largos periodos.

Lo anterior, por cuanto existen casos, en los que una persona ocupa el puesto durante años y, en el momento en que la plaza se saca a concurso, se la dan a otra persona sin ninguna justificación. Entonces, ¿por qué se nombró durante tanto tiempo a una persona en una plaza, aun cuando su desempeño no era satisfactorio?, es la pregunta que cabe plantear. Asimismo, la población interina en la Universidad de Costa Rica se caracteriza por una amplia gama de jornadas de contratación, las cuales van desde horas profesor hasta diferentes fracciones de tiempo, así como nombramientos continuos y discontinuos.

Esta situación precaria es inconveniente para el personal docente, para las unidades académicas y para la Institución como un todo, debido a los efectos negativos de esta práctica, de los cuales se pueden mencionar:

- dificultad para lograr un adecuado proceso de renovación académica o relevo generacional;
- impacto en la excelencia académica debido a que las condiciones de contratación interina dificultan u obstaculizan el desarrollo de la docencia, la investigación y la acción social por parte de la población docente en esta condición;
- reducción de la participación plena de académicos y académicas en las asambleas y, por tanto, en los procesos de gestión institucional;
- deterioro del vínculo de esta población docente con la Institución y un estímulo a la deserción o fuga de personas docente interinas a otros espacios laborales.

Por tanto, esta propuesta tiene por objetivo tomar medidas que no atenten contra la calidad académica o la flexibilidad necesaria para atender las situaciones eventuales del quehacer de la Institución, sino que se presenta como una oportunidad institucional para fortalecer la gestión universitaria y concretar procesos de mejoramiento, excelencia académica, administrativa y de prestación de servicios a la comunidad nacional y universitaria.

En ese sentido, la propuesta se dirige a que las plazas docentes libres deban ser asignadas en propiedad; tomando en cuenta las previsiones y conveniencia institucional que deben contemplar las unidades académicas para realizar los nombramientos del personal docente en condición de interinato, en cuyo caso debe existir un remanente de al menos un 10%<sup>54</sup> de las plazas libres para hacerles frente a las siguientes situaciones:

54 Definido en la sesión del Consejo Universitario N.º 3510, artículo 3, celebrada el 31 de octubre de 1988, en la cual, a la luz de un estudio sobre

- matrícula imprevista
- alternabilidad de cursos entre los ciclos
- carreras no permanentes
- carreras por suspender
- innovaciones y cambios curriculares
- flexibilidad con respecto a los cursos del plan de estudios (requisitos y variedad de cursos)
- compromisos adquiridos con becarios tanto a nivel nacional como internacional
- necesidad esporádica de especialistas en determinado campo
- nombramientos adicionales temporales que se propongan para el personal en régimen académico, como las sustituciones por licencia sabática y puestos de elección

Un aspecto importante es que el nombramiento de docentes en condición interina es un proceso que recae usualmente en las direcciones y decanatos de unidades académicas, en los que el control de los procesos de reclutamiento y selección se realiza en la práctica con una marcada flexibilidad, que cae en lo discrecional, al extremo de que no se incluye en la decisión la asamblea de la unidad académica. Esta situación puede colocar en una situación de vulnerabilidad a la persona docente interina, dado que no le permite desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y lograr la productividad académica deseada, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social. Esta situación va en detrimento de la excelencia académica, pues no se le brinda al profesorado la estabilidad, seguridad y continuidad profesional correspondientes, y debilita el proceso de planificación institucional, razón por la cual se hace necesaria la modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

El ordenamiento vigente no ofrece una modalidad de contratación que permita nombrar a aquellas personas que desean relacionarse con la UCR a tiempo parcial, dado que tienen su jornada principal fuera de la Universidad (en otros países se tiene la categoría *lecture* o *mètre de conference*). Tampoco, el régimen de contratación tiene el equivalente a una categoría tipo *tenure track*, orientada hacia la preparación del docente para el ingreso en régimen académico. La inexistencia de estos tipos de categoría termina constituyéndose en un factor que hace prácticamente obligatorio recurrir a la contratación interina. En ese sentido, es pertinente la revisión de la categoría de profesor docente interino, de tal manera que permita la incorporación de nuevas modalidades de contratación, acompañada de la supervisión de la Vicerrectoría de Docencia respecto de las unidades académicas.

La modificación de los aspectos normativos y reglamentarios que se propone debe estar acompañada de una política y una estrategia de desinterinización, en que la Administración tenga un papel protagónico, en particular, la Vicerrectoría de Docencia, y una acción debidamente planificada de las unidades académicas, las que deben desarrollar, en un plazo adecuado, un plan de renovación docente y de reducción del interinato. Este debe ser viable y coherente con el espíritu de la academia, en especial con sus posibilidades financieras.

El texto propuesto en la consulta incorpora mediante la definición de las modalidades de contratación de la persona docente interina los siguientes elementos:

- a) la necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad de los recursos disponibles en cada unidad académica;
- b) la posibilidad de monitorear el uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario;

---

la política de desinterinización, acuerda: 1. Establecer las siguientes políticas sobre plazas interinas: a. El máximo de plazas interinas no comprometidas, medidas en tiempos completos, no puede sobrepasar del 10 por ciento del total de las plazas de la correspondiente unidad académica.

- c) la posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar;
- d) la propuesta considera la necesidad de deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral;
- e) la importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de personas docente interinas;
- f) incorporar le celeridad al procedimiento de ingreso en régimen académico.

Reconocer la complejidad y el patrón del comportamiento del interinato en la Institución, en el que se ha utilizado la contratación temporal para hacer nombramientos docente, dirigida al desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución ni nombramiento de plazo fijo, faculta la reforma normativa, la cual cada unidad académica podrá utilizar, de acuerdo con sus necesidades y su plan de desarrollo.

Se tiene claridad de que por tratarse de un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen no es posible tramitarlas de manera expeditiva, pero sí depende de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel, en las que verdaderamente exista voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para tomar y ejecutar las acciones respectivas.

De consuno con el párrafo anterior, un corolario indispensable para entender e interpretar y aplicar todo el cuadro conceptual y cuantitativo que se ha descrito nos lleva a la necesidad de implementar creativamente un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que obligatoriamente pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.

En este esfuerzo se debe contemplar la incertidumbre financiera de la Institución, para atender los concursos de antecedentes desde la Administración en diversas instancias, como son: la Vicerrectoría de Docencia, la Vicerrectoría de Administración y sus dependencias.

Por último, la situación del interinato, desde una perspectiva general, es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizada en la Universidad, la cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servicio en propiedad y servicio interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.

Por lo expuesto, se discutió en la sesión N.º 6437 del Consejo Universitario el tema del análisis de la situación del interinato, la cual concluye con la aprobación de la propuesta del texto de modificación del artículo 20, del Reglamento Régimen académico y servicio docente para que sea publicada en consulta, de la siguiente manera:

Texto vigente	Texto propuesto en consulta
<p><del>ARTÍCULO 20.-</del></p> <p>El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso;</p>	<p>Artículo 20.</p> <p><b><u>La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal interino:</u></b></p> <p>1. <b><u>Sustitución</u></b></p> <p><b><u>Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.</u></b></p>

<p>o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal. El profesor que supere los dos años de servicio en su condición de interino sustituto, con una jornada de al menos un cuarto de tiempo, deberá aprobar el curso de Didáctica universitaria de la Facultad de Educación, en caso de que se requieran sus servicios por un plazo mayor. La Dirección de la unidad académica y la Vicerrectoría de Docencia propiciarán que los profesores concursen para el ingreso a Régimen Académico. Los requisitos mínimos para ser contratado como profesor Interino son los que corresponden, en la mayor medida posible, a la categoría de Instructor. Excepcionalmente, y con aprobación del Vicerrector de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado, según corresponda. No tendrá voz ni voto en ninguna Asamblea. El nombramiento será propuesto por el Director o Decano de la unidad académica, confirmado por el Vicerrector de Docencia e informado a la Asamblea de la unidad académica. Al Profesor Interino se le remunerará según lo establecido en las <i>Regulaciones del régimen salarial académico</i> de la Universidad de Costa Rica y este Reglamento. Cuando un profesor Interino ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico lo califique.</p>	<p><b>2. <u>Temporal</u></b>  <u>Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.</u></p> <p><b>3. <u>Colaborador</u></b>  <u>Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.</u></p> <p><b>4. <u>Aspirante</u></b>  <u>Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza al menos un año calendario de forma continua.</u></p> <p>a). <u>Nombramiento de la persona docente interina</u></p> <p>i. <u>PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:</u>  <u>Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo quinquenal, que tome en cuenta aspectos presupuestarios y de conveniencia académica.</u>  <u>Los lineamientos para la elaboración de este plan las deberá plantear la Vicerrectoría de Docencia.</u></p> <p>ii. <u>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</u>  <u>Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente en el cual incluya, a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento, de conformidad con la normativa.</u></p> <p>iii. <u>COMUNICACIÓN</u>  <u>La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contacte al personal interino, le informará oralmente a la persona contratada sobre las condiciones generales del nombramiento, las cuales deben constar en el expediente. Asimismo, el informe de gestión de pago debe incluir las condiciones pactadas, con indicación, entre otros, del número de plaza, la fuente presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.</u></p> <p>iv. <u>CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA</u>  <u>Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el Curso de Didáctica Universitaria, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.</u></p>
---	--

	<p><b>b) <u>EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO ASPIRANTE</u></b></p> <p><u>La persona docente interina en modalidad aspirante que esté interesada en ingresar a régimen académico podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes o reserva de plaza, de conformidad con la normativa.</u></p> <p><u>Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.</u></p> <p><u>Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso o la reserva de plaza.</u></p> <p><u>Para las Sedes Regionales, el consejo de docentes de cada carrera propone al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede. En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.</u></p> <p><b><u>Transitorio I:</u></b></p> <p><u>Las unidades académicas deberán entregar el plan de desarrollo actualizado y siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo no mayor de seis meses, una vez aprobada la normativa.</u></p> <p><b><u>Transitorio II:</u></b></p> <p><u>A partir de la aprobación de este artículo por parte del Consejo Universitario, la Administración tendrá un plazo máximo de seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.</u></p>
--	---

## **2.10. Reflexiones de la Comisión de Docencia y Posgrado**

El análisis y debate de las observaciones recibidas por parte de la comunidad universitaria relacionadas con la modificación al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* inició en una subcomisión. El informe y recomendación de esta subcomisión se trasladó a la Comisión de Docencia y Posgrado para su estudio y la elaboración del dictamen definitivo.

### **2.10.1. Discusión de las observaciones recibidas**

El periodo de consulta a la comunidad universitaria abarcó desde el 2 de noviembre hasta el 15 de diciembre de 2020. Finalizado el periodo, se recibieron las observaciones de personas e instancias universitarias. Dichas manifestaciones se adjuntan en el expediente y la sistematización realizada se muestra en el anexo 9.

Las observaciones enviadas se agruparon temáticamente, posterior a lo cual fueron procesadas y sistematizadas para su eventual discusión en la subcomisión; así, todas las observaciones relacionadas con cada una de las modalidades de contratación (sustituto, temporal, colaborador, aspirante) se utilizaron como criterio de análisis.

Asimismo, la pertinencia de las observaciones se va determinando y extrayendo de la discusión conforme el proceso de intercambio entre los participantes, el cual permite contrastar, a la luz de las observaciones, la narrativa del texto puesto en consulta e incorporarle las modificaciones respectivas con base en la experiencia de los participantes durante los procesos de trámite y gestión que conllevan el nombramiento del personal docente interino.

Por la complejidad del tema, fue necesario precisar el alcance del artículo 20 del citado reglamento y reconocer su conexión con otros artículos de este que, sin dejar de tener importancia, se alejan del campo de acción del mismo.

El artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* contempla la siguiente estructura:

*A) Modalidades de nombramiento del personal docente interino:*

1. *Sustituto*
2. *Temporal*
3. *Colaborador*
4. *Aspirante*

*B) NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA DOCENTE INTERINA*

- i. *Planificación y Proyección de Plazas Académicas*
- ii. *Reclutamiento y Selección*
- iii. *Comunicación*
- iv. *Curso de Didáctica Universitaria*

*C) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE ASPIRANTE**D) TRANSITORIOS*

Las modificaciones propuestas a partir de las observaciones recibidas, se pueden resumir de la siguiente forma:

- i. mejoras a la redacción del texto;
- ii. precisión en la definición de cada modalidad de contratación docente interina y de sus características (naturaleza, fuente presupuestaria, etc.);
- iii. eliminación de la modalidad de colaborador, por cuanto se confunde con la definición de “temporal”, además de que personas en esta categoría podrían, en otro momento, estar interesadas en optar por el ingreso a Régimen académico; por lo cual, esta modalidad pierde validez en el tiempo;
- iv. precisión en el carácter no excluyente de las modalidades de contratación, de manera que una persona docente puede poseer nombramientos en varias modalidades, que permite su movilidad de acuerdo con las necesidades institucionales;
- v. reiteración de que la persona docente interina debe ser comunicada de las condiciones de su nombramiento y de cualquier modificación a este, en el entendido de que dichas modificaciones no deben causarle ningún perjuicio;
- vi. incorporación del deber de la unidad académica de incluir en su plan de desarrollo acciones tendientes a la reducción del interinato. Contando la Vicerrectoría de Docencia con tal potestad, debe exigir dicho plan a la unidad académica;
- vii. reafirmación de la importancia de contar con un sistema de reclutamiento y selección del personal docente que asegure la transparencia, idoneidad y eficacia, en atención a los estudios y recomendaciones de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Vicerrectoría de Docencia acerca de las debilidades en el proceso de nombramiento;
- viii. desarrollo de un sistema como herramienta tecnológica que contribuya con la simplificación de trámites y optimización de tiempos de respuesta, sin afectar las competencias y facultades de las unidades académicas para definir los requisitos específicos de su personal;
- ix. posibilidad de que la persona en modalidad de nombramiento aspirante pueda, de manera anticipada, solicitar que se efectúe el concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa;
- x. establecimiento del criterio de simplificación y generalización del proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina en las sedes regionales, en virtud de la diversidad de estructuras organizativas que subsisten en la Universidad;
- xi. incorporación de cuatro transitorios que permiten distinguir con claridad las tareas asignadas a las diferentes instancias universitarias.

El cuadro 7 compara la propuesta publicada en consulta con la propuesta recomendada a partir del análisis de las observaciones de la comunidad universitaria, a saber:

Cuadro N.º 7

Propuesta consultada a la comunidad universitaria	Texto del articulado modificado, consideradas las observaciones
La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal interino:	<b>A) MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO</b> La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramiento del personal docente interino :
1.Sustitución: Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.	1.Sustitución: Es la persona <del>nombrada que se nombra</del> por un periodo definido para reemplazar a <u>la persona docente profesorado</u> que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, <u>estudios de posgrado, pasantías,</u> nombramiento por elección o designación y <u>otras de similar naturaleza; independientemente del cargo presupuestario.</u>
2.Temporal: Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.	2.Temporal: Es la persona que se nombra por un plazo definido, <del>no mayor a un año,</del> con cargo <del>ya sea</del> al presupuesto propio de la unidad académica, <del>al presupuesto de partidas especiales apoyo</del> de alguna vicerrectoría, o de la Rectoría, o con cargo al <del>presupuesto del</del> vínculo remunerado externo, <u>sin que adquiera la estabilidad impropia.</u>
3.Colaborador: Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.	3. <del>Colaborador: Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.</del>
4.Aspirante: Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza al menos un año calendario de forma continua.	4.Aspirante: Es la persona que se nombra <u>con cargo al presupuesto propio de la unidad académica</u> en plazas libres <del>de la unidad académica, la cual</del> y se ha mantenido en esa plaza <del>al menos un año calendario de forma continua</del> <u>por más de un año de tiempo servido.</u>
<b>a). Nombramiento de la persona docente interina</b>	<b>B). NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA DOCENTE INTERINA</b>
	<u>La persona docente interina podrá estar nombrada en varias modalidades simultáneamente.</u> <u>El tipo de nombramiento puede ser modificado, siempre y cuando no le cause desmejora o perjuicio.</u> <u>Las condiciones iniciales de su contratación y sus eventuales modificaciones le deben ser comunicadas previamente.</u>
<b>i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:</b>	<b>i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:</b>

Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo quinquenal, que tome en cuenta aspectos presupuestarios y de conveniencia académica.	Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo <del>quinquenal, que tome el cual deberá tomar</del> en cuenta aspectos presupuestarios, de <u>necesidad</u> , de conveniencia académica <u>e interés institucional, así como el especificar las estrategias de desinterinización.</u>  <u>Dicho plan de desarrollo deberá ser trasladado a la Vicerrectoría de Docencia conforme sus lineamientos, en tiempo y forma.</u>
Los lineamientos para la elaboración de este plan las deberá plantear la Vicerrectoría de Docencia.	Los lineamientos para la elaboración de este plan las serán emitidos por <del>deberá plantear</del> la Vicerrectoría de Docencia.
<b>ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b>	<b>ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b>
	<u>La Vicerrectoría de Docencia, en conjunto con las unidades académicas y la Oficina de Recursos Humanos, definirá la metodología por seguir en esta materia, emitirá las directrices correspondientes, y creará los manuales de reclutamiento que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria para este proceso. Además, la unidad académica establecerá las condiciones y los requisitos específicos para el logro de los objetivos del nombramiento.</u>
Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente en el cual incluya, a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento, de conformidad con la normativa.	Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente, en el cual incluya, <del>a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento,</del> <u>entre otros, la fundamentación y las condiciones del nombramiento, a partir de los atestados,</u> de conformidad con la normativa.
	<u>La Administración dispondrá a las unidades académicas de un sistema de reclutamiento y selección para que las personas se inscriban en los procesos de reclutamiento y se les comunique de los concursos que se realicen.</u>  <u>Los procesos de reclutamiento se publicarán en medios de difusión masiva.</u>
<b>iii. COMUNICACIÓN</b>	<b>iii. COMUNICACIÓN</b>
La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contacte al personal interino, le informará oralmente a la persona contratada sobre las condiciones generales del nombramiento, las cuales deben constar en el expediente. Asimismo, el informe de gestión de pago debe incluir las condiciones pactadas, con indicación, entre otros, del número de plaza, la fuente presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.	La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando <del>contacte</del> <u>contrate</u> a la persona <u>docente</u> interina <del>al personal, le informará oralmente</del> <u>le comunicará formalmente a la persona contratada sobre</u> las condiciones generales <del>del de su</del> nombramiento, las cuales deben constar en el expediente.

	Asimismo, <u>en</u> el informe de <del>gestión de</del> pago <u>salarial se</u> debe incluir <del>las condiciones pactadas, con indicación, entre otros,</del> el número de plaza, <u>el código y la descripción</u> <del>la fuente</del> presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.
<b>iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA</b>	<b>iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA</b>
Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el Curso de Didáctica Universitaria, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.	Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el curso de Didáctica Universitaria, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.
<b>b) En relación con la modalidad del nombramiento aspirante</b>	<b>b) En relación con la modalidad del nombramiento de aspirante</b>
La persona docente interina en modalidad aspirante que esté interesada en ingresar a régimen académico, podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes o reserva de plaza, de conformidad con la normativa.	La persona docente interina <del>en modalidad</del> aspirante <del>que esté interesada en ingresar a régimen académico</del> podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes <u>de la plaza libre que ocupa</u> , en forma <u>anticipada a lo propuesto en el plan de desarrollo de la unidad académica, o reserva de plaza</u> , de conformidad con la normativa.
Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.	<del>Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.</del>
Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso o la reserva de plaza.	Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso de antecedentes, <del>o la reserva de plaza en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica y según los lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia.</del>
Para las sedes regionales, el consejo de docentes de cada carrera propone al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede.	Para las sedes regionales, <del>el consejo de docentes</del> la reunión de docentes de cada carrera <u>propone propondrá</u> al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede.
En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.	<del>En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente presentará su eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.</del>
Transitorio I:  Las unidades académicas deberán entregar el plan de desarrollo actualizado y siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo no mayor de seis meses, una vez aprobada la normativa.	<b>Se elimina y se reorganiza en el transitorio III</b>

<p>Transitorio II:</p> <p>A partir de la aprobación de este artículo por parte del Consejo Universitario, la Administración tendrá un plazo máximo de seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.</p>	<p>Se elimina y se reorganiza en el transitorio I</p>
	<p>Transitorio I:</p> <p><u>A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente, la Vicerrectoría de Administración tendrá un plazo máximo de:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>tres meses para emitir la orientación técnica requerida con el fin de que las unidades académicas efectúen la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino,</u></li> <li>2. <u>seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en el informe de pago salarial,</u></li> <li>3. <u>doce meses para realizar el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección de docentes, proceso que contempla, entre otras acciones, el levantamiento de requerimientos, revisión del Sistema de Reclutamiento y Selección (SIRYS) utilizado para la contratación del personal administrativo, modificaciones o programaciones necesarias, según corresponda.</u></li> </ol>
	<p>Transitorio II :</p> <p><u>A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente, la Vicerrectoría de Docencia tendrá un plazo máximo de:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>tres meses para emitir los lineamientos requeridos a fin de que las unidades académicas actualicen y remitan su plan de desarrollo, que incluya acciones tendientes a la desinterinización,</u></li> <li>2. <u>seis meses para definir la metodología por seguir en el proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina, emitir las directrices y los manuales correspondientes, que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria.</u></li> </ol>

	<p><b>Transitorio III:</b></p> <p><b><u>A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente, la unidad académica tendrá un plazo máximo de:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><u>cuatro meses para efectuar la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino según se estipula en este artículo, de conformidad con la orientación técnica que para estos efectos emitirá la Oficina de Recursos Humanos,</u></b></li> <li>2. <b><u>nueve meses para entregar el plan de desarrollo actualizado en lo relacionado con el proceso de desinterinización y otros aspectos pertinentes, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia,</u></b></li> </ol>
	<p><b>Transitorio IV:</b></p> <p><b><u>A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente, la Rectoría tendrá un plazo de doce meses para que presente ante el Consejo Universitario un plan de trabajo con propuestas y acciones a corto y mediano plazo en la toma de decisiones pertinentes, de manera que se les defina la situación en la Institución a aquellas personas docentes interinas que no se pueden incluir en las modalidades de nombramiento definidas en este artículo y que han adquirido estabilidad impropia.</u></b></p>

### 2.10.2. Conclusiones de la Comisión

La reforma propuesta contempla la regulación del nombramiento de la persona docente interina, y abarca el procedimiento, la obligatoriedad del curso de didáctica universitaria y la posibilidad para docentes aspirantes de solicitar el concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa con miras a optar por el ingreso a Régimen académico.

La definición y el ordenamiento de las modalidades en términos de contratación de la persona docente interina permiten obtener datos claros, específicos y ordenados dentro de la unidad académica, lo que facilita la toma de decisiones en atención a las necesidades institucionales.

Esta categorización armoniza los derechos laborales de cada persona docente interina contratada a plazo fijo o determinado y de quienes adquieren la condición de estabilidad laboral impropia, en consonancia con la legislación internacional y nacional vigente.

A partir de lo expuesto en relación con el funcionamiento del Sistema de Reclutamiento y Selección<sup>55</sup> (SIRYS) utilizado para el personal administrativo, se estima necesario un sistema de naturaleza similar que asegure la transparencia e idoneidad de los procesos de reclutamiento y selección del personal docente interino. El proceso inicial de desarrollo de este sistema informático contempla, entre otras acciones, el levantamiento de requerimientos, revisión del SIRYS, modificaciones o programaciones necesarias, según corresponda.

Por último, la Comisión considera que la propuesta de reforma no pone término al problema del interinato, pues requiere eventualmente de la modificación de otros artículos y reglamentos aplicables al personal docente interino, así como de acciones positivas por parte de las diferentes unidades académicas y de la administración superior. Sin

<sup>55</sup> Se recibieron en CDP el día 1 de setiembre de 2021 a la Licda. Melissa Peña Quirós, coordinadora de la Unidad de Reclutamiento y Selección; el Lic. Carlos Castro Solano, jefe del Área de Desarrollo Humano; el Lic. Juan José Granados Reyes, jefe de Tecnologías de la Información, y al Lic. Mario Alexis Mena Mena, jefe de Área de Gestión Administrativa, personas funcionarias de la Oficina de Recursos Humanos.

embargo, la normativa otorga mayores herramientas a las personas docentes interinas para alcanzar su ingreso en Régimen académico.

### 2.10.3. Texto de modificación al artículo 20 para aprobación

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona que lo primero que se agrega es para dejar coherencia con otros reglamentos y el perfil del genérico de la persona docente interina.

Seguidamente, destaca algunos de los lineamientos establecidos en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente (incluido en el anexo del presente dictamen)*; a saber:

La persona docente interina es aquella quien para ser contratada debe poseer, en la medida de lo posible, los requisitos de la categoría de instructor. Excepcionalmente, y con aprobación de quien ocupe la Vicerrectoría de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado.

El nombramiento de la persona docente interina será propuesto por quien ocupe la dirección o el decanato de la unidad académica, confirmado por quien ocupe la Vicerrectoría de Docencia e informado a la asamblea de la unidad académica.

Su remuneración se establecerá de acuerdo con las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica y este Reglamento.

La persona docente interina no tendrá voz ni voto en ninguna asamblea de la Universidad.

Cuando una persona docente interina ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico la califique.

Señala que el primer párrafo, en esta parte, corresponde a ese perfil general de lo que sería el docente interino, y los otros cuatro párrafos son aspectos que ya están contenidos en el *Estatuto Orgánico* o en otras regulaciones, pero que se decidió dejarlos ahí para que quedaran explícitos, coherentes con otros reglamentos o categorías de otros docentes, y que no haya que ir a hacer una búsqueda, sino de una vez dejarlo claro.

Continúa con la lectura.

## A) MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO

La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramiento del personal docente interino:

1. **Sustitución:** Es la persona que se nombra por un periodo definido para reemplazar a la persona docente que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, estudios de posgrado, pasantías, nombramiento por elección o designación y otras de similar naturaleza; independientemente del cargo presupuestario.
2. **Temporal:** Es la persona que se nombra por un plazo definido, con cargo al presupuesto propio de la unidad académica, de partidas especiales de alguna vicerrectoría, de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo, sin que adquiera la estabilidad impropia.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agrega una observación, y es que la última nota que se detalla ahí: “sin que se adquiera la estabilidad impropia”, surge como recomendación de la misma Oficina Jurídica; bueno, primero de la asesora legal de la Comisión Docencia y Posgrado, y luego de una revisión con la Oficina Jurídica, porque la idea es que ante cualquier duda la unidad consulte a la Oficina Jurídica sobre tipos de nombramiento o en qué condiciones se adquiere la estabilidad impropia; esto surge por la necesidad de la situación que viven ahora, pues las unidades académicas, en los últimos 20 años, hicieron nombramientos que tal vez pensaban que no iban a caer en el fuero de estabilidad impropia, y el resultado

fue que sí. Por eso la recomendación es más bien dejarlo de esa manera, que la unidad académica ante cualquier duda haga la consulta y se analice ese caso.

3. Aspirante: Es la persona que se nombra con cargo al presupuesto propio de la unidad académica en plazas libres y se ha mantenido en esa plaza por más de un año de tiempo servido.

#### **B). NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA DOCENTE INTERINA**

La persona docente interina podrá estar nombrada en varias modalidades simultáneamente.

El tipo de nombramiento puede ser modificado, siempre y cuando no le cause desmejora o perjuicio.

Las condiciones iniciales de su contratación y sus eventuales modificaciones le deben ser comunicadas previamente.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE externa que este es uno de los aspectos importantes de esta modificación, tanto por parte de la unidad académica como de la persona docente interina, cuando se contrata y en cualquier modificación, debe existir una comunicación constante, y las dos partes deben saber qué tipo de modificación están haciendo.

##### **i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:**

Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo, el cual debe tomar en cuenta aspectos presupuestarios, de necesidad, de conveniencia académica e interés institucional, así como especificar las estrategias de desinterinización.

Dicho plan de desarrollo deberá ser trasladado a la Vicerrectoría de Docencia conforme sus lineamientos, en tiempo y forma.

Los lineamientos para la elaboración de este plan serán emitidos por la Vicerrectoría de Docencia.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE dice que este es otro de los aspectos importantes.

Se disculpa por estar haciendo estas pausas, pero es muy importante que se entienda cuál es la idea o la estrategia que se está siguiendo. En este caso, se está poniendo como reglamento –y por lo tanto sería de acatamiento– las dos disposiciones; se le da un brazo de palanca a la Vicerrectoría de Docencia para que pueda emitir estas directrices y, además de eso, pedir a las unidades académicas que implementen acciones o estrategias de desinterinización, y a las unidades académicas se les pide –más bien quedan obligadas por el reglamento– a tomar esas acciones o a planificar la desinterinización y a entregar estos planes.

Agrega que en consultas a funcionarios en Administraciones pasadas mucha de la sensación era que no se tenía ese poder, todo dependía de las unidades académicas, y aunque algunas sí tomaron acciones y las informaron, otras no. En este caso, lo están dejando como parte del reglamento.

##### **ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

La Vicerrectoría de Docencia, en conjunto con las unidades académicas y la Oficina de Recursos Humanos, definirá la metodología por seguir en esta materia, emitirá las directrices correspondientes, y creará los manuales de reclutamiento que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria para este proceso.

Además, la unidad académica establecerá las condiciones y los requisitos específicos para el logro de los objetivos del nombramiento.

Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente, en el cual incluya, entre otros, la fundamentación y las condiciones del nombramiento, a partir de los atestados, de conformidad con la normativa.

La Administración dispondrá a las unidades académicas de un sistema de reclutamiento y selección para que las personas se inscriban en los procesos de reclutamiento y se les comunique de los concursos que se realicen.

Los procesos de reclutamiento se publicarán en medios de difusión masiva.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona que esta sección sobre reclutamiento y selección tiene dos objetivos: lograr una transparencia en los nombramientos de las personas docentes interinas y crear un sistema que permita un seguimiento o un monitoreo, al menos en lo básico, similar a lo que ocurre con el sector administrativo, mediante el Sistema de Reclutamiento y Selección (Sirys). Explica que esta es una de las recomendaciones que presentaron tanto las Administraciones pasadas como la misma Vicerrectoría de Docencia en uno de los comunicados, además de la Contraloría Universitaria.

### iii. COMUNICACIÓN

La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contrate a la persona docente interina, le comunicará formalmente las condiciones generales de su nombramiento, las cuales deben constar en el expediente.

Asimismo, en el informe de pago salarial se debe incluir el número de plaza, el código y la descripción presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comunica que esto va en el sentido de que ambas partes sepan y organicen cómo están contratando a las personas y que la persona interina sepa cuál es su condición, cuáles son sus expectativas y que de haber un cambio, que no sea en desmejora.

### iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA

Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el curso de Didáctica Universitaria de la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.

## C) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE ASPIRANTE

La persona docente interina aspirante podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa, en forma anticipada a lo propuesto en el plan de desarrollo de la unidad académica, de conformidad con la normativa.

Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso de antecedentes, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica y según los lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia.

Para las sedes regionales, la reunión de docentes de cada carrera propondrá al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comenta que este último párrafo es de los más complicados, porque las Sedes Regionales presentan estructuras diferentes, no todas están conformadas en departamentos igual que las otras, pero no pueden dejar un vacío en cuanto a la forma en que las Sedes van a proceder.

Recurrieron a otros reglamentos donde se habla de la reunión de profesores o reunión de docentes y por eso se está mencionando, pero en este artículo se trató de dejar lo más general posible, para que pueda servir a las distintas conformaciones de las Sedes; por tanto es importante que se tomen en cuenta a la hora de revisar los reglamentos de las Sedes, los que haya que actualizar o que están en proceso de elaboración.

## D) TRANSITORIOS

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que en esa parte de los transitorios, según las recomendaciones de la Oficina Jurídica, se establecieron unos específicos para cada una de las partes que intervienen.

Menciona que dentro de la Comisión se discutió si debería dirigirse a una oficina específica, pero por respeto a la jerarquía desde la Rectoría la Comisión le encargó designar las oficinas a las que le corresponde, por eso es que se habla de la Administración cuando quizás lo que se quiere, por ejemplo, es que sea la Oficina de Recursos Humanos o la Vicerrectoría de Administración. Continúa con la lectura.

**TRANSITORIO I:**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que este transitorio va dirigido, en este caso, a la Vicerrectoría de Administración. Continúa con la lectura.

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Administración tendrá un plazo máximo de:

1. tres meses para emitir la orientación técnica requerida con el fin de que las unidades académicas efectúen la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino,
2. seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en el informe de pago salarial,
3. doce meses para realizar el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección de docentes, proceso que contempla, entre otras acciones, el levantamiento de requerimientos, revisión del Sistema de Reclutamiento y Selección (SIRYS) utilizado para la contratación del personal administrativo, modificaciones o programaciones necesarias, según corresponda.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE apunta que, en este momento, muchas unidades solo hacen nombramientos de personal docente interino de acuerdo con el propio presupuesto que ellos manejan y el de apoyo, pero no se preocupan si a esta persona le interesa o espera entrar en Régimen académico, que lo asignen a una plaza libre de la escuela o notificarle que es una plaza de sustitución o de apoyo. Lo que se le está pidiendo a la Vicerrectoría de Administración es que levante este inventario de presupuesto de la unidad académica y le entregue eso a la unidad académica para que el director o la directora y la jefatura administrativa se puedan sentar y decir: *mirá, esta plaza es mía, esto es de apoyo de la Vicerrectoría de Docencia*; por ejemplo.

Refiere que para el segundo punto del transitorio I se había propuesto que, como parte de la comunicación, en el informe de pago salarial se indique muy claro en qué plaza está nombrada la persona interina y cuál es el presupuesto, de manera que cada quien pueda llevar ese control de cualquier movimiento que se esté realizando.

El tercer punto del transitorio I es lo del sistema de reclutamiento y selección de personal siguiendo ejemplos como el del control de vacaciones o el mismo Sirys. Se discutió con la Oficina de Recursos Humanos y también hablaron con el MTI Henry Lizano Mora sobre lo que sería este procedimiento. La Vicerrectoría de Docencia emitirá ciertas directrices y los requerimientos existentes, pero desde la parte de informática hay que evaluar cuál es la estructura o la plataforma que se puede montar y agregarle algunas categorías del actual Sirys. Por eso, la recomendación es empezar con las evaluaciones y después se inicie el proceso de desarrollo del sistema.

Recuerda que estos sistemas informáticos no son estáticos; es decir, van evolucionando y aprendiendo. Continúa con la lectura.

**TRANSITORIO II:**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que el transitorio II va dirigido a la Vicerrectoría de Docencia, e inicia igual que el anterior. Continúa con la lectura.

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Docencia tendrá un plazo máximo de:

1. tres meses para emitir los lineamientos requeridos a fin de que las unidades académicas actualicen y remitan su plan de desarrollo, que incluya acciones tendientes a la desinterinización,

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que la Comisión partió del hecho de que la mayoría de las unidades –si no es que todas– cuentan con planes de desarrollo o planes estratégicos; por tanto, lo

que se está solicitando es que empiecen a hacer esos inventarios y evaluar qué acciones pueden llegar a desarrollar para reducir el interinato; es decir, que lo incorporen en sus planes de desarrollo. En ese caso, la Vicerrectoría de Docencia va a girar esos lineamientos para que cada unidad conozca qué debería contener ese plan de desarrollo. Continúa con la lectura.

2. seis meses para definir la metodología por seguir en el proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina, emitir las directrices y los manuales correspondientes, que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE puntualiza que esa información ya existe y lo importante es que se empieza a ordenar y que se comunique una directriz o un lineamiento emitido por la Vicerrectoría de Docencia. Continúa con la lectura.

### **TRANSITORIO III:**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE manifiesta que este transitorio va dirigido a cada unidad académica. Continúa con la lectura.

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la unidad académica tendrá un plazo máximo de:

1. cuatro meses para efectuar la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino según se estipula en este artículo, de conformidad con la orientación técnica que para estos efectos emitirá la Oficina de Recursos Humanos,

EL DR. GERMÁN VIDAURRE dice que esto iba en el transitorio I. Continúa con la lectura.

2. nueve meses para entregar el plan de desarrollo actualizado en lo relacionado con el proceso de desinterinización y otros aspectos pertinentes, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE indica que en Administraciones pasadas lo han intentado, algunas unidades académicas sí han respondido en tiempo y en forma, pero otras no. Por eso se está dejando como parte de un reglamento, para que exista esa obligación; de que se le entreguen esos planes a la Vicerrectoría de Docencia.

Detalla que lo que proponen esos tres transitorios es ordenar la casa, ver los sistemas de nombramiento, que la comunicación sea clara y permitir la transparencia y la mejora en los procesos de reclutamiento y selección. Siempre queda el problema de lo que ha ocurrido en los últimos 20 años y, en ese sentido, es hacia donde va el transitorio número 4. Por eso, en la sesión pasada, señaló la importancia de establecer cuál era la competencia o el campo de acción que tenía el artículo 20, que no viene a resolver el problema de interinato como tal, pues esa solución tiene que estar asociada a este artículo, a otras acciones y, posiblemente otras modificaciones reglamentarias. Lo que se quiere es que la situación que se ha venido desarrollando en los últimos 20 años por nombramientos que se han extendido en el tiempo se vuelvan sustantivos, cuando su origen o finalidad inicial era algo temporal. Ese es el artículo 20.

Aclara que la situación que todavía tienen es que existe una población de docentes interinos que ya tienen estabilidad impropia y que se necesita definir o tomar acciones.

### **TRANSITORIO IV:**

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Rectoría tendrá un plazo de doce meses para que presente ante el Consejo Universitario un plan de trabajo con propuestas y acciones a corto y mediano plazo en la toma de decisiones pertinentes, de manera que se les defina la

situación en la Institución a aquellas personas docentes interinas que no se pueden incluir en las modalidades de nombramiento definidas en este artículo y que han adquirido estabilidad impropia.

### PROPUESTA DE ACUERDO

Por lo tanto, la Comisión de Docencia y Posgrado somete al Consejo Universitario la siguiente propuesta de acuerdo:

#### CONSIDERANDO QUE:

1. La *Constitución Política*, establece sucintamente sobre la regulación de la contratación laboral, en los artículos 56 y 192, el trabajo como derecho del individuo en un marco de condiciones que no menoscaben la libertad y la dignidad del hombre, y que los servidores públicos deben ser nombrados con base en idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por causales fundamentadas.
2. El *Código de Trabajo*, en los artículos 26 y 27, regula el uso de los contratos de plazo fijo o de obra determinada, que contemplan un conjunto de normas que propician la aplicación del llamado “principio de continuidad de la relación laboral”, según el cual el derecho de trabajo crea normas e instituciones, con el fin de promover la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo, al establecer así una preferencia de carácter legal de los contratos de tiempo indeterminado por sobre los contratos de plazo fijo o de obra determinada.
3. El *Estatuto Orgánico*, establece:
  - i. en sus artículos: 49, inciso d); 94, inciso k bis); 106, inciso i); 112, inciso m), y 175; en materia de gestión del recurso humano docente, las funciones de supervisión del vicerrector de Docencia, las funciones de los decanatos, las funciones de las direcciones, en lo relacionado con los nombramientos del personal interino docente
  - ii. en artículo 176; dos clases de docentes; primero, las incluidas en régimen académico y las que están fuera de este régimen. Las clases que pertenecen a régimen académico son: instructor, profesor adjunto, profesor asociado y catedrático. Las que están fuera de régimen son: retirado, emérito, interino, ad honorem, invitado y visitante.
4. En los V, VI y VII congresos universitarios de la Universidad de Costa Rica se presentaron diversas resoluciones referidas al interinato docente, las cuales han sido tomadas como insumos en el análisis de la temática, a saber:
  - Resolución N.º 27 – IV Congreso 1980: *Situación laboral del personal docente interino*
  - Resolución N.º 12 – V Congreso 1990: *Desinterinización*
  - Resolución N.º 23 – VI Congreso 2002: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*
  - Resoluciones Congreso 2014: *Nos reservamos el derecho de admisión: el interinazgo en la UCR* (EGH 9) y *Hacia una solución del problema del interinazgo docente en la UCR* (EGH 60).
5. En las *Políticas Institucionales 2016-2020*, en el VI Eje: Talento humano, se señalan las siguientes políticas:
  - 6.2. *Crearé, asignaré y consolidaré plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.*
  - 6.3. *Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.*
  - 6.4. *Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de ¾ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.*
  - 6.5. *Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de ¾ de tiempo completo*

*durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*

6. En las *Políticas Institucionales 2021-2025*<sup>56</sup>, en el Eje VI: Talento humano, se indican las siguientes políticas y objetivos:

**Política: 6.1.** *Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.*

**Objetivos:**

*(...) 6.1.3 Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social.*

**6.1.5** *Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.*

**Política: 6.2** *Disminuirá el interinato institucional.*

**Objetivos:**

**6.2.1** *Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.*

**6.2.2** *Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.*

**6.2.3** *Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.*

**Política: 6.5** *Reforzará el vínculo y la identificación institucional del personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.*

**Objetivos:**

*(...) 6.5.2 Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.*

7. En el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y de servicio docente* se establece:

*El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal (...).*

8. En el transcurso del estudio que realiza la Comisión de Docencia y Posgrado del Consejo Universitario, se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso de *Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos* (CPA-P-11-007) contempla el estudio de los siguientes asuntos:

- *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).*
- *Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002 (CU-P-02-09-111).*
- *La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario<sup>30</sup>: “El profesor interino en la Universidad de Costa Rica”, la cual es conocida mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente.*
- *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).*

<sup>56</sup> Aprobadas en la sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el *Alcance La Gaceta Universitaria* 13-2020, del 17 de marzo de 2020.

- *Demandas del personal docente interino* (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).
  - CDP-P-16-002<sup>57</sup>: correspondiente a la ponencia Nos reservamos el derecho de admisión: *El interinazgo en la UCR* (EGH-9).
  - CDP-P-16-003<sup>58</sup>: *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60).
9. En sesión N.º 5675, el Consejo Universitario conoció el dictamen CPA-DIC-12-015, en el cual se acordó devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomaran en consideración las observaciones expresadas en el plenario.
  10. Desde una perspectiva general, la situación del interinato es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizado en la Universidad, lo cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servidor en propiedad y servidor interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.
  11. La situación del personal en interinato obedece a un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen no es posible tramitarlas “de un plumazo”; es decir, de manera expeditiva, pero sí depende de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel, en el que exista verdaderamente voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para ejecutar las acciones respectivas.
  12. Para entender, interpretar y aplicar el cuadro conceptual y cuantitativo que describe el fenómeno del interinato en la Institución, con el propósito de resolverlo, se hace necesaria la implementación creativa, de un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.
  13. En los acuerdos históricos tomados por el Consejo Universitario, el tema sobre interinato universitario ha sido ampliamente abordado. En sus reflexiones predominan aspectos como el presupuesto, la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización y las competencias de las autoridades para concretar las políticas diferenciadas por sector, sea administrativo o docente.
  14. La norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución. Sin embargo, es posible observar en la práctica un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el *Estatuto Orgánico*.
  15. En buena medida, la contratación temporal para hacer nombramientos docentes en condición de interinato se ha utilizado para el desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo o, como caso de excepción, bajo el fundamento que suple diversas necesidades temporales de la Institución como la norma lo establece en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
  16. El sistema actual de reclutamiento docente no responde a las necesidades institucionales. Uno de los puntos críticos del procedimiento de contratación actual es que la Institución no tiene una categoría de contratación previa a ingreso en régimen académico que permita a las unidades académicas poner a prueba a aquellas personas que tienen interés en vincularse de forma permanente a esa unidad y con un potencial para el desarrollo de un proyecto de vida vinculado a la academia. Además, desde la perspectiva de la persona interesada, no existe una categoría de contratación que la faculte a desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y el logro de productividad académica, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social.
  17. Es necesario atender con prioridad el ingreso y consolidación de personal docente a la UCR mediante un proceso de selección riguroso, en procura de garantizar el cumplimiento del artículo 5, inciso e), del *Estatuto Orgánico*, que establece como una función de la Universidad: “Formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense”.

57 Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

58 Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

18. El aumento de este tipo de nombramientos interinos que adquieren “estabilidad impropia” no es conveniente ni para el personal docente ni para la Institución. En el largo plazo, esta tendencia podría tener un impacto negativo en la calidad académica en la Universidad, al **impedir la consolidación del relevo académico plenamente identificado con la misión de la Universidad** con las adecuadas condiciones laborales y motivación para desarrollar su quehacer.
19. El texto propuesto de la modificación normativa al artículo 20, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* incorpora, mediante la definición de modalidades de contratación de la población docente en condición de interinato los siguientes elementos:
- a) la necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad sobre los recursos disponibles en cada unidad académica;
  - b) la posibilidad de monitorear la condición de uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario;
  - c) la posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar, ya que restaría flexibilidad a las unidades académicas;
  - d) la necesidad de deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
    1. docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo;
    2. docentes que nombre la unidad académica para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso a Régimen académico. En algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse en la Institución;
  - e) la importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de profesores en condición de interinos;
  - f) la incorporación de celeridad al procedimiento de ingreso en Régimen académico.
20. El periodo de consulta a la comunidad universitaria abarcó del 2 de noviembre al 15 de diciembre de 2020.
21. Las modificaciones propuestas en el contenido y aspectos de forma al texto del artículo 20, a partir de las observaciones recibidas, se pueden resumir de la siguiente forma:
- i. mejoras a la redacción del texto;
  - ii. precisión en la definición de cada modalidad de contratación docente interina y de sus características (naturaleza, fuente presupuestaria, etc.);
  - iii. eliminación de la modalidad de colaborador, por cuanto se confunde con la definición de “temporal”; además de, que personas de esta categoría podrían, en otro momento, estar interesadas en optar por el ingreso a Régimen académico; por lo cual, esta modalidad pierde validez en el tiempo;
  - iv. precisión en el carácter no excluyente de las modalidades de contratación, de manera que una persona docente puede poseer nombramientos en varias modalidades, que permite su movilidad de acuerdo con las necesidades institucionales;
  - v. reiteración de que la persona docente interina debe ser comunicada de las condiciones de su nombramiento y de cualquier modificación a este, en el entendido de que dichas modificaciones no deben causarle ningún perjuicio;

- vi. incorporación del deber de la unidad académica de incluir en su plan de desarrollo acciones tendientes a la reducción del interinato. Contando la Vicerrectoría de Docencia con tal potestad, debe exigir dicho plan a la unidad académica;
- vii. reafirmación de la importancia de contar con un sistema de reclutamiento y selección del personal docente que asegure la transparencia, idoneidad y eficacia, en atención a los estudios y recomendaciones de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Vicerrectoría de Docencia acerca de las debilidades en el proceso de nombramiento;
- viii. desarrollo de un sistema como herramienta tecnológica que contribuya con la simplificación de trámites y optimización de tiempos de respuesta, sin afectar las competencias y facultades de las unidades académicas para definir los requisitos específicos de su personal;
- ix. posibilidad de que la persona en modalidad de nombramiento aspirante pueda, de manera anticipada, solicitar que se efectúe el concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa;
- x. establecimiento del criterio de simplificación y generalización del proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina en las sedes regionales, en virtud de la diversidad de estructuras organizativas que subsisten en la Universidad;
- xi. incorporación de cuatro transitorios que permitan distinguir con claridad las tareas asignadas a las diferentes instancias universitarias.

## ACUERDA

1. Aprobar de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, de modificación al **artículo 20** del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, como se presenta a continuación:

### A) MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO

La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal docente interino :

1. **Sustitución:** Es la persona que se nombra por un periodo definido para reemplazar a la persona docente que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, estudios de posgrado, pasantías, nombramiento por elección o designación y otras de similar naturaleza; independientemente del cargo presupuestario.
2. **Temporal:** Es la persona que se nombra por un plazo definido, con cargo al presupuesto propio de la unidad académica, de partidas especiales de alguna vicerrectoría, de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo, sin que adquiera la estabilidad impropia
3. **Aspirante:** Es la persona que se nombra con cargo al presupuesto propio de la unidad académica en plazas libres y se ha mantenido en esa plaza por más de un año de tiempo servido.

### B). NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA DOCENTE INTERINA

La persona docente interina podrá estar nombrada en varias modalidades simultáneamente.

El tipo de nombramiento puede ser modificado, siempre y cuando no le cause desmejora o perjuicio.

Las condiciones iniciales de su contratación y sus eventuales modificaciones le deben ser comunicadas previamente.

#### i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:

Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo, el cual debe tomar en cuenta aspectos presupuestarios, de necesidad, de conveniencia académica e interés institucional, así como especificar las estrategias de desinterinización.

Dicho plan de desarrollo deberá ser trasladado a la Vicerrectoría de Docencia conforme sus lineamientos, en tiempo y forma.

Los lineamientos para la elaboración de este plan serán emitidos por la Vicerrectoría de Docencia.

## ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

La Vicerrectoría de Docencia, en conjunto con las unidades académicas y la Oficina de Recursos Humanos, definirá la metodología por seguir en esta materia, emitirá las directrices correspondientes, y creará los manuales de reclutamiento que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria para este proceso.

Además, la unidad académica establecerá las condiciones y los requisitos específicos para el logro de los objetivos del nombramiento.

Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente, en el cual incluya, entre otros, la fundamentación y las condiciones del nombramiento, a partir de los atestados, de conformidad con la normativa.

La Administración dispondrá a las unidades académicas de un sistema de reclutamiento y selección para que las personas se inscriban en los procesos de reclutamiento y se les comunique de los concursos que se realicen.

Los procesos de reclutamiento se publicarán en medios de difusión masiva.

## iii. COMUNICACIÓN

La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contrate a la persona docente interina le comunicará formalmente las condiciones generales de su nombramiento, las cuales deben constar en el expediente.

Asimismo, en el informe de pago salarial se debe incluir el número de plaza, el código y la descripción presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.

## iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA

Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el curso de Didáctica Universitaria de la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.

## C) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE ASPIRANTE

La persona docente interina aspirante podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa, en forma anticipada a lo propuesto en el plan de desarrollo de la unidad académica, de conformidad con la normativa.

Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso de antecedentes, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica y según los lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia.

Para las sedes regionales, la reunión de docentes de cada carrera propondrá al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede.

## D) TRANSITORIOS

### TRANSITORIO I:

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Administración tendrá un plazo máximo de:

1. tres meses para emitir la orientación técnica requerida con el fin de que las unidades académicas efectúen la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino,
2. seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en el informe de pago salarial,

3. doce meses para realizar el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección docentes, proceso que contempla, entre otras acciones, el levantamiento de requerimientos, revisión del Sistema de Reclutamiento y Selección (SIRYS) utilizado para la contratación del personal administrativo, modificaciones o programaciones necesarias, según corresponda.

**TRANSITORIO II:**

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Docencia tendrá un plazo máximo de:

1. tres meses para emitir los lineamientos requeridos a fin de que las unidades académicas actualicen y remitan su plan de desarrollo, que incluya acciones tendientes a la reducción del interinato,
2. seis meses para definir la metodología por seguir en el proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina, emitir las directrices y los manuales correspondientes, que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria.

**TRANSITORIO III:**

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la unidad académica tendrá un plazo máximo de:

1. cuatro meses para efectuar la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino según se estipula en este artículo, de conformidad con la orientación técnica que para estos efectos emitirá la Oficina de Recursos Humanos,
2. nueve meses para entregar el plan de desarrollo actualizado en lo relacionado con el proceso de reducción del interinato y otros aspectos pertinentes, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia.

**TRANSITORIO IV:**

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Rectoría tendrá un plazo de doce meses para que presente ante el Consejo Universitario un plan de trabajo con propuestas y acciones a corto y mediano plazo en la toma de decisiones pertinentes, de manera, que se les defina la situación en la Institución a aquellas personas docentes interinas que no se pueden incluir en las modalidades de nombramiento definidas en este artículo y que han adquirido estabilidad impropia.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE plantea que se está hablando de aquellas personas que tienen derechos laborales, donde ya existe una relación con la Universidad en ese sentido, pero que, por la característica de su nombramiento, no pueden entrar en Régimen académico porque no ocupan una plaza libre que se pueda eventualmente adjudicar.

Recuerda que si fuera una plaza libre tiene que salir a concurso, pero muchas personas están nombradas con apoyo de las vicerrectorías y de la Rectoría, llevan muchos años en esa condición cuando era algo supuestamente para ocho meses máximo; como ya hay una relación con ellos, se tienen que tomar acciones.

Aclara que lo que se le está pidiendo a la Rectoría no puede ser solo responsabilidad de la Rectoría, sino se tiene que trabajar en conjunto con la Vicerrectoría de Docencia y con las unidades académicas, pues al final de cuentas estas últimas manejan el presupuesto libre de la unidad académica.

En general, se solicitan las actualizaciones de los programas de desarrollo estratégico de las unidades académicas con acciones para reducir el interinato, además de algunas otras desde la Vicerrectoría de Docencia o de Rectoría. Eso es lo que propone el transitorio, para resolver el problema que ha seguido quedando por esos nombramientos extendidos en el tiempo en los últimos 20 años. Continúa con la lectura.

2. Solicitar a la Rectoría la presentación ante el Consejo Universitario de:
  1. informes semestrales de seguimiento de acuerdo y cumplimiento de las asignaciones indicadas en esta modificación reglamentaria, en especial en lo relacionado con las acciones que han tomado la Vicerrectoría de Docencia y las unidades académicas y administrativas para reducir el interinato en la Universidad de Costa Rica.
  2. informes semestrales sobre los avances en el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección del personal docente logrados por la Vicerrectoría de Administración.”

EL DR. GERMÁN VIDAURRE anota que la mayor parte del dictamen corresponde al estudio que se ha venido realizando durante este año y los dos años atrás con las conformaciones anteriores y el trabajo arduo y fuerte que realizó la M.Sc. Patricia Quesada como coordinadora de la Comisión de Docencia y Posgrado el año pasado, así como sus integrantes. Este dictamen fue dirigido por la Mag. Rose Mary Fonseca González, pero también participaron de las discusiones el Lic. Javier Fernández Lara y el Lic. David Barquero Castro, asesores de la Unidad de Estudios. Además, en los últimos días participó el M.Sc. Julio Brenes Arroyo como representante de la Rectoría, quien colaboró mucho para obtener retroalimentaciones y visiones sobre las Sedes Regionales. Lo anterior evidencia la necesidad de una buena integración con la Rectoría, inclusive –como lo discutió ayer con el M.Sc. Julio Brenes– es relevante que se apruebe esto con todo un proceso de acercamiento, divulgación y sensibilización con la comunidad universitaria. Por tanto, después de la votación, deberían decidir cómo a empezar a llevarlo a los distintos espacios. Queda abierto a consultas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da las gracias al Dr. Germán Vidaurre por la exposición tan clara del dictamen. Opina que hoy es un día histórico para el Consejo Universitario porque este es uno de los casos más importantes y se atreve a decir que el que más ha costado sacar, porque se está hablando de 20 años. En el 2001 se empezó a analizar la situación de las personas en condición de interinato, pero no es sino hasta hoy que pueden obtener un trabajo y una modificación real. Se busca por parte del Consejo Universitario y de la Rectoría dar solución a la mayor parte de las compañeras y los compañeros interinos, pero está por encima la reglamentación nacional y la propia de la Universidad de Costa Rica.

Manifiesta que este es un trabajo que ya lleva cuatro años, ella es testigo, por eso agradece durante este tiempo al Consejo Universitario conformado también por los miembros salientes, pues trabajaron arduamente; es decir, fue una subcomisión que trabajó en la Comisión de Docencia y Posgrado una y dos tardes por semana, y el trabajo fue agotador. También, da las gracias a esta Comisión porque hoy pueden decir y celebrar que ya existe una propuesta. Probablemente, en el camino habrá que realizarle algunos ajustes porque están ante una situación histórica y muy delicada en la normativa universitaria; no obstante, se siente contenta y halagada por este esfuerzo, por eso felicita a todas las personas no solamente del Consejo Universitario, sino también de la comunidad universitaria, y a las personas interinas que trabajaron arduamente durante mucho tiempo en la subcomisión de la Comisión de Docencia y Posgrado.

Destaca el papel de la Mag. Rose Mary Fonseca González, pues ella ha dado alma, vida y corazón durante muchísimos años con este caso, muy complejo en el Consejo Universitario porque cada vez que cambia la conformación de un Órgano Colegiado cambian las visiones, y si además cambia la Administración es iniciar nuevamente un caso y casi que muchas veces desde cero.

Resalta que la Mag. Fonseca tuvo esa paciencia, tarea y cuidado, por eso remarca ese trabajo en ella, porque ha sido muy cansado ya que manejó muchísima información, diferentes datos, se sentó a trabajar por largas horas aparte de que lo viene analizando desde hace muchos años. Realmente, como directora del Consejo Universitario y como representante de las Sedes Regionales, se siente muy halagada por el trabajo que, en forma coordinada, se realizó para llegar a los resultados que hoy pueden celebrar. Seguidamente, somete a discusión el dictamen.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA señala que tiene varias preguntas y comentarios, algunos los hizo conforme la lectura del documento, que es bastante extenso, por lo que unos resultan puntuales y otros más generales; tratará de hacerlo de la forma más general posible, sin perder el sentido del asunto.

Expresa que algunos aspectos en el texto son centrales; por ejemplo, sobre si contratar a una persona con el criterio de instructor licenciado en la medida de lo posible y si no bachiller. Le parece que en el texto, en aras de ser un poco más generales, no se debería hablar de “en la medida de lo posible” sino “como mínimo” y que se permitan excepciones como efectivamente en el texto se establece. Eso está presentado en las conclusiones finales. Más bien, la licenciatura y las características de instructor licenciado o deberían ser requisito mínimo.

Apunta que hay otros términos, por ejemplo el de “aspirante” que es una categoría a la cual se accede de manera automática si hay un contrato más de un año; le preocupa que eso no lo vio en el texto, bajo criterio de la unidad académica que hace la contratación porque podrían ser –han ocurrido casos como estos– personas que no van a estar necesariamente interesadas en ser catalogados como aspirantes de manera automática, es una decisión personal.

Afirma que hay escuelas que contratan a personas para que impartan cursos por fracciones de tiempo, por ejemplo, un cuarto de tiempo y, en esos casos, lo hacen porque dan un curso a pesar de que tienen una obligación laboral en otro lado y que sería la obligación laboral de primera instancia para esas personas; entonces, pareciera que contemplarlo ahí es como una única situación en la cual no existe ese tipo de arreglo laboral, podría ser excluyente.

Por otro lado, cuando se habla de la planificación y proyección de las necesidades de plaza, se propone solicitar un plan de desarrollo a las unidades académicas y se da un plazo para dicho plan. A principios de este año, –podría ser simplemente un asunto de lenguaje– se aprobó que el plan estratégico institucional, que es de cinco años, sea conocido por el Consejo Universitario y avalado en aras de cumplir con las indicaciones de la Contraloría General de la República (CGR) para justificar los gastos que se realizan a lo largo de un quinquenio y que ese plan estratégico coincida con las políticas institucionales, y a la vez que ese plan estratégico alimente al Plan Anual Operativo (PAO); ambos quedarían bajo la supervisión del Consejo Universitario.

Puntualiza que esa necesidad o implicación de un plan de desarrollo no le calza con la existencia de una normativa para desarrollar un plan estratégico institucional; se esperaría que el plan estratégico institucional no sea un asunto que se desarrolla simplemente en la Rectoría o en las vicerrektorías sin ninguna consulta a las unidades académicas o sin que los planes estratégicos de las unidades académicas sean los que alimentan al Plan Estratégico Institucional; entonces, por ahí le queda una discordancia entre exigir un plan de desarrollo, poner a trabajar a las unidades académicas en un plan de desarrollo que tiene que ver con la asignación de plazas y, por otro lado, trabajar en un plan estratégico de la unidad académica que contribuya a enriquecer el plan estratégico institucional. Esta es una tarea constante y no es un documento que se hace nada más para que suene bonito y que lo dejen por ahí, sino que realmente constituye una iniciativa de desarrollo institucional; de hecho, posterior a que se aprobara la revisión de ese plan estratégico institucional, recuerda que en febrero o marzo también se aprobó el plan de desarrollo institucional, y ese nombre que tenían asignado a esa actividad de cinco años de planificación se cambiará por un plan estratégico institucional, son uno y el mismo, el plan de desarrollo y el plan estratégico.

Repite que no le calza cómo es que se solicita que las unidades académicas aporten un plan de desarrollo y dediquen su tiempo a eso si ya se supone que están trabajando en un plan estratégico.

Refiere que la contratación del talento humano es lo que consume la mayor parte del presupuesto universitario, no es un asunto pequeño, y esta propuesta lo hace ver claramente no solo en el número de profesores y profesoras en Régimen académico, sino el número enorme de contrataciones interinas; es

decir, es la tarea fundamental de una unidad académica en el sentido de que consume el 70% o más del porcentaje de su presupuesto y, por lo tanto, debería ser parte de ese plan estratégico; de lo contrario, no entiende de qué manera se desarrolla un plan estratégico institucional si no se basa en un plan estratégico y si ese plan estratégico no incluye ya el talento humano. Asegura que este documento permite saber hacia dónde se quiere ir, cuáles áreas se quieren cubrir, cómo se va a atender la disparidad de género que existe en algunas de las unidades de manera tradicional y que no ha sido posible radicar y otros tipos de acciones más congruentes como los mandatos universitarios.

Le gustaría saber si ha habido algún tipo de pensamiento con respecto al enlace que esto debe tener con el plan estratégico institucional, ¿cuál es la vinculación de esto con aquello?, o ¿es una iniciativa que no va a ser permanente?

Le parece que el plazo de un año para las unidades académicas y un año para la Vicerrectoría de Docencia para trabajar esto es corto para la coordinación de ambos, si es que entendió bien el sentido de lo que se propone. Además, si esto va a la Vicerrectoría de Docencia se desvincula del resto de la planificación estratégica que debe tener la Institución.

Afirma que la Vicerrectoría de Docencia atiende la docencia; es decir, atiende la impartición de clases, pero si se está pensando en que los nombramientos interinos pasen a hacer permanentes, en la medida de lo posible, deben estar claros en que ya no es solamente un asunto de docencia lo que se va a atender con esos nombramientos, sino las otras dos actividades sustantivas de la Universidad: la investigación y la acción social. ¿Cómo inciden esos nombramientos en la investigación y en la acción social si este plan está, según lo entiende, siendo dirigido desde la Vicerrectoría de Docencia únicamente? Es ahí donde le parece que la concepción de que esto debe ser parte del plan estratégico institucional hace que sea más fácil incluir estas otras obligaciones que tienen los docentes que forma parte del Régimen académico universitario.

Por otra parte, recuerda que cuando dice “aprobar presupuestos” no está diciendo que se aprueba ¢ 1 000 000 para tal unidad y ¢ 2 000 000 para otra, sino que se aprueba un Plan Anual Operativo (PAO); es decir, el ejercicio más importante del presupuesto es cómo se gasta y no cuánto se gasta; entonces, el como se gasta es un plan anual operativo y ese PAO tiene que estar estrictamente vinculado con el plan estratégico institucional. En esa misma medida, pregunta por qué no se consideran lineamientos políticos que le permitan a la Administración, sea cuál fuera, la del Dr. Gustavo Gutiérrez hoy y mañana cualquier otra que vaya a dirigir a la Universidad –dentro de cinco días o años que sean– que le permita políticas o metas que pueda alcanzar. Plantea que una de ellas es similar de lo que se propuso en el 2001: el gasto de masa salarial no puede superar el 80% del presupuesto universitario, ya que el otro 20% debe ser un gasto ordinario.

Recalca que se atreve a recomendar algún tipo de política en este sentido, y es ahí donde con todo el poder que le parece tiene el Consejo Universitario se podría aprobar un lineamiento mediante el cual se diga que debe existir una tasa de contratación interina en todas las unidades académicas y en la Universidad en general no mayor a un cierto porcentaje de las plazas que se tienen.

Hace mención que, en los gráficos que mostró anteriormente el Dr. Germán Vidaurre y los compañeros, se ven cifras horribles; por ejemplo, que dos tercios de las contrataciones son interinas con respecto a un tercio de la contratación que es permanente. Ahí se estaría hablando de un 33% de contrataciones permanentes y un 67% de contrataciones interinas, pero hay una salvedad que hacer en esto, y es que cuando se habla de contrataciones podría ser que estuvieran hablando de una misma persona. Conoce muchos casos en que una misma persona tiene propiedad y nombramiento interino.

Sugiere algún tipo de política mediante la cual se impida que una unidad académica tenga más de un tercio de nombramientos interinos, por lo que dos tercios de su nombramiento deben de ser en Régimen académico. Eso podría permitirle al Consejo Universitario seguir indicadores de gestión que le digan en qué

áreas están cumpliendo y en cuáles no a lo largo de la administración universitaria; además, se pueden tomar decisiones como Consejo Universitario al respecto sobre qué medidas pueden ser aplicadas posteriormente.

Aclara que lo de los tercios o un tercio para revertir ese orden es una simple sugerencia pues sabe esta idea es objeto de discusión, pero sería muy válida, por lo menos les da una meta que alcanzar porque decir: *bueno, ustedes tiene un plazo de tanto para resolver*; plantea el problema a los que vienen de cómo miden si se cumplió; ¿cómo saben?, ¿cuáles son los indicadores que le va a permitir decir si se cumplió?, ¿qué impacto tuvo el alcanzar esas metas?, ¿qué impactos tiene la negociación del Fondo Especial para la Educación Superior Pública (FEES) en el futuro? Asegura que las plazas en propiedad son más costosas que las plazas interinas.

Por otra parte, enuncia que también hay unidades académicas que necesitan de contrataciones interinas, sobre todo las que tienen más aplicación de la ética de profesión liberal,, porque de esa manera pueden atraer a la Universidad a profesionales que se destacan en la práctica profesional fuera de la Institución y que no tienen interés en formar parte del cuerpo colegiado o del cuerpo de profesores en Régimen académico de la Universidad, sino que ven eso como una contribución, una participación que no es de su ocupación principal.

Afirma que ese no es el caso de todos, simplemente lo que quiere es incluirlos también y no obligar a las unidades académicas de que todos sus nombramientos deben ser en Régimen académico o de forma permanente, y que sí tengan esa flexibilidad para hacer contrataciones, igual que se hace esa salvedad para el caso de personas que están estudiando en el extranjero.

Puntualiza que trató de hacer la explicación lo más clara posible. Entiende que no conoce todos los detalles con un antecedente de 20 años de trabajo en esta propuesta, por lo que, por supuesto, no puede ni siquiera argumentar porque no conoce la mitad de lo que está detrás de esta propuesta; no obstante, contribuye con esto en aras de facilitar el trabajo del Consejo Universitario y de la Administración para resolver este grave y apremiante problema.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que en alguna parte del dictamen se menciona lo de unas plazas libres vacantes en la unidad académica para desarrollo y hay otro artículo en el reglamento que establece ese porcentaje; de hecho, no se está obligando en ningún momento a que la unidad académica tenga el 100% de sus plazas adjudicadas. Se reconoce que se necesita ese espacio de flexibilidad para lo que es desarrollo, pero el problema se da cuando se pasa de un 10% o un 15% del presupuesto a valores mucho más altos.

Rememora que una unidad les comentó: *nuestro campo es muy cambiante y nosotros dependemos de personas interinas que podemos quitar cuando la tendencia cambia*; pero eso no puede ser. En ese sentido, es parte de los malentendidos que quiere se puedan hablar con las unidades, porque muchas de estas piensan que se les va a obligar que sea el 100% de las plazas las que se adjudican, pero eso no es así, ni siquiera es el artículo 20, hay otro artículo que lo establece y el dictamen lo menciona.

Con respecto al punto de algunas políticas, metas y sugerencias, es lo que quería indicar con el transitorio 4. Dice que también discutió con el M.Sc. Julio Brenes Arroyo de que el transitorio 4 lo que da es un año para que se sienten a trabajar tanto el Consejo Universitario, las unidades académicas y la representación de la Rectoría, a quien el Dr. Gustavo Gutiérrez determine conveniente para pensar en estrategias y acciones. Al respecto, se mencionaron varias que pueden funcionar e incluir dentro de esas acciones.

Apunta que en ese transitorio 4 no se está dando un año para que se resuelva la situación porque se reconoció lo difícil que es; inclusive, con el Dr. José Ángel Vargas Vargas estuvieron valorando opciones que se podrían desarrollar desde la Vicerrectoría de Docencia en algunos procesos en dos, tres, cinco años o más, pero son ideas que van saliendo. Lo que se quiere es que se realice el ejercicio consensuado, reflexivo

y crítico para proponer varias soluciones que en conjunto hagan esa diferencia. Añade que el transitorio 4ha causado un poco de temor o de preocupación, pero en realidad lo que se quiere decir es: *sentémonos a trabajar y a divisar una estrategia*; de hecho, anotó varias de las que manifestó el Ph.D. Guillermo Santana sobre estas políticas y formas de trabajo, como lo de la tasa de una parte interina y dos partes en propiedad.

Recuerda que eso también va sujeto al presupuesto y la disponibilidad, pero esta problemática surge cuando se congelan plazas, pues existe un alto número de personas que se pensionan; entonces, entran en la necesidad de que se tiene que mantener a la Universidad funcionando sin la posibilidad de contratación permanente; ahí fue donde entró esa solución.

Agrega que lo propuesto por el Ph.D. Guillermo Santana debería ser lo ideal, inclusive se podrían variar esos porcentajes un poquito, pero la Universidad está amarrada por otros lados con algunas situaciones, como esas resoluciones y congelamientos de plazas o por la falta de acción de algunas unidades académicas, que a pesar de lograr contrataciones según la resolución que se vio desde el 2002 no lo aplicaban en intericios; por eso hay que revisar muchos aspectos en esa parte.

En cuanto al plazo, lo que se quiere es que sea consensuado y no que en un año se resuelva el problema, pues reconocen lo complejo que es y que no solo depende de la voluntad política, sino también de la capacidad financiera y de una acción articulada entre las unidades académicas con los demás; hay algunas cuestiones reglamentarias que el Consejo Universitario sí puede llevar a cabo, pero muchas son acciones que se tienen que desarrollar desde abajo. Ahora bien, al incorporarlo en un reglamento se establece como un asunto permanente, a menos que en el futuro se derogue el reglamento.

Con respecto al plan de desarrollo de las unidades académicas, expresa que no se está solicitando algo nuevo. Concuera con el Ph.D. Guillermo Santana de que la solicitud que se hace ahí y el transitorio que se da es para que las unidades actualicen su plan con acciones tendientes a reducir el interinato. Se sabe que las unidades tienen que contar con eso. Al menos, su persona pasó varios años en el ejercicio de ver el balance, cuántas plazas libres, cuáles se reservaban, para qué se querían utilizar, etc..

Reitera que lo que se está pidiendo no es que construyan el plan, sino que lo actualicen durante ese periodo con acciones para reducir el interinato; sin embargo, como parte de su experiencia en la Vicerrectoría de Docencia, observó que muchas unidades todavía no lo habían elaborado o no trabajaban exactamente al pie de ese plan.

Informa que se usó el nombre de Plan de Desarrollo porque así se venía trabajando, pero después ese plan de desarrollo cambió a Plan Estratégico Institucional, que es el mismo, lo único que se quiere es que se actualicen las acciones y que se incluyan en dicho plan acciones para reducir el interinato. Este es el insumo que la Rectoría va a necesitar para lo que va en ese transitorio 4, porque las soluciones no van a venir desde la Rectoría, pues ya las administraciones anteriores pasaron por eso y se delegó mucho.

Informa que conversó con el Dr. Bernal Herrera, exvicerrector, y el Dr. José Ángel Vargas Vargas acerca de esa necesidad de cómo sensibilizar y lograr que las unidades académicas empiecen a trabajar y a resolver en esto.

Recuerda que la propuesta anterior establecía una cuarta modalidad, que es la de colaborador; sin embargo, en términos legales todos son colaboradores en la Institución. Lo que se habla de la figura “aspirante” es sencillamente una persona que ya tiene estabilidad impropia, lleva más del año de tiempo servido y que ocupa una plaza o está nombrado en una plaza vacante que le pertenece o es de presupuesto de la unidad académica. A partir de ahí, tiene esa categoría y por eso se le puso aspirante. Eso hace que la persona o la unidad académica puedan iniciar el proceso solicitando la apertura del concurso de antecedentes.

Explica que en el concurso de antecedentes puede aplicar cualquier persona: quienes están ahí con un cuarto de tiempo, que trabajan tiempo completo en otro lado si lo desea; no hay ningún condicionamiento

para que una persona pueda aplicar y otra no en un concurso antecedentes; es decir, eso sería derechos propios de la persona y de la naturaleza propia de un concurso de antecedentes.

Detalla que, en realidad, esa persona que ya tiene su situación laboral definida en otro lado, lo que hace es ayudar con un cuarto de tiempo y es muy probable que ella o él nunca tengan ese interés de entrar en Régimen académico o que nunca solicite la apertura de un concurso antecedentes o que si se da el concurso de antecedentes decida no participar.

Expresa que lo que sí es importante es que la unidad académica, el director o la directora, en su planificación y contratación, se ordene en ese sentido, y si reconoce que una persona, en realidad es colaboradora, no requiere de estabilidad ni de un nombramiento continuo, se le podría empezar a nombrar con presupuestos de apoyo o en una plaza de sustitución, pero no en una plaza que puede ser adjudicada a alguien más. Exterioriza que más bien ahí es donde se ve que, lejos de ser necesario definir a esa persona, es el hecho de que la unidad se organice en sus nombramientos.

Asimismo, insiste en que el término “aspirante” es una cuestión automática, puesto que la persona que ya tiene más del año de tiempo servido y está ocupando una plaza libre del presupuesto de la unidad académica es aspirante. ¿Qué significa eso? Que tiene la estabilidad impropia y que sabe que la plaza que ocupa puede ser adjudicada y dada en un concurso de antecedentes. Fuera de eso, no le limita para otras cosas ni lo obliga a tomar ciertos aspectos.

Con respecto a la pregunta que debe estar bajo el control de la unidad académica, responde que el problema es que la estabilidad impropia se adquiere cuando se cumple el tiempo servido; entonces, aunque la unidad académica no quiera o no, si a esa persona se le nombra y se mantiene por más de un año, entra en esta condición y más bien volverían a lo mismo; es decir, la unidad académica tiene que ser muy vigilante y estar anticipándose de cuándo van a adquirir esa estabilidad impropia y, por el contrario, que tome las previsiones necesarias.

Enfatiza, dentro de la idea de desarrollo o ese plan estratégico de la unidad académica, que si se busca que esa persona vaya creciendo y entre en Régimen se deben mantenerle sus nombramientos continuos o permitirle adquirir esa estabilidad, pensando en que en uno, dos o cinco años se va a llevar a cabo el concurso y va a entrar propiamente en Régimen académico.

Con respecto al último punto sobre la parte genérica, apunta que el docente en Régimen académico instructor como categoría mínima tiene la maestría, pero el docente interino se habla del licenciado interino. Lo que se está hablando es que un docente interino debería obtener, en la medida de lo posible, una maestría; sin embargo, todavía en la Universidad se habla de “docente licenciado interino”. No es la realidad de todas las escuelas pero sí existen varias escuelas de esa forma.

Recuerda que cuando fue vicedecano de la Facultad de Ciencias, en sustitución del Dr. Javier Trejos Zelaya, de vez en cuando firmaba aprobaciones de contrataciones que, en su defensa, ya habían sido aprobadas previamente por la Vicerrectoría de Docencia donde por inopia hasta contrataban a una persona que no tenía ni siquiera el bachillerato, porque ya en dos o tres meses se iba a graduar; para los cursos de servicio de Matemática, Física y algunos otros, la demanda es tal que se contrataban a los bachilleres que apenas están concluyendo sus estudios.

Menciona que, en el caso de Física, esto es todavía mayor, porque no cuenta con el grado de licenciatura, por eso, se ven obligados a contratar bachilleres con esa excepción que se plantea de que tienen que mantenerse estudiando ya sea una licenciatura o de preferencia en una maestría. Por cierto, la Dra. Marlen León Guzmán, como vicerrectora, agregó hasta la indicación de que el estudiante tenía que demostrar semestre a semestre que iba avanzando en sus estudios, porque se había vuelto una práctica de mantener bachilleres contratados durante años por inopia diciendo que era que estaban estudiando. Esto

es por lo del perfil, pero piensa que lo ideal es que el personal docente en Régimen o interino cuente con maestría en adelante, pero esa excepción es básicamente por inopia. Cree que con este resumen cubrió la mayoría de las dudas y preguntas.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ reitera las felicitaciones a la Comisión de Docencia y Posgrado y al liderazgo del Dr. Germán Vidaurre en este momento, así como a los anteriores coordinadores y coordinadoras que ha tenido la Comisión, pues están abordando un tema crítico en la Universidad. Los felicita por lograr concretar esto en una propuesta.

Por otra parte, tal y como lo expresaron anteriormente, considera que una unidad académica puede tener un porcentaje de su grupo de docentes en nombramiento interino, porque la dinámica de tiempos de prueba, de cambios y condiciones particulares de quienes regresan con alguna posibilidad de un curso electivo o la apertura de algún tema amerita contratar a una persona durante un período definido para que lo imparta; esa es una dinámica normal, pero lo que no está justificado son las relaciones que se observan en el gráfico que mostró el Dr. Germán Vidaurre, de unidades académicas donde casi el 60% o el 70% de su grupo del cuerpo docente está en nombramiento interino. Su observación en este sentido es que definitivamente la solicitud de los planes de desarrollo no es un asunto nuevo, ya se solicitó anteriormente.

Le llama muchísimo la atención la poca capacidad que tienen en la Universidad para darle seguimiento a la solución de esos planes de desarrollo en las unidades académicas; es decir, ponerlo en un cuadro no resuelve el problema; el problema se resuelve con la disposición por parte de la unidad académica, por supuesto, de la dirección a cargo de esa unidad académica y también de las autoridades que tendrán que velar el cumplimiento de un plan de desarrollo, en donde quede muy claro cuáles son los plazos que se están estableciendo y las condiciones que tienen que presentarse para que se empiecen a cumplir las acciones que están establecidas en ese plan.

Exterioriza que lo que se está diciendo no es nuevo, pero sí le llama mucho la atención la disposición que puede existir de parte de la unidad académica y de la Administración para, efectivamente, hacer valer ese plan. Opina que se requieren o medidas más estrictas con los incumplimientos de los planes o acciones más concretas para encontrar cuál es el problema que está generando que exista esa condición en algunas de las unidades académicas. Cree que eso tiene que quedar muy claro, de lo contrario no van a caminar hacia adelante.

Pregunta por el gráfico N.º 3 (página 36) en el dictamen, donde aparece el grupo de las personas que tienen un nombramiento temporal, es la meta que pueden mover porque este dictamen trata de reducir esos que están como grupos de temporal vacante y se esperaría que las acciones para que las personas que están en una plaza libre participen en concursos o se abran las plazas a concursos y que se reduzca este número.

Manifiesta que es un grupo importante y cree que formalizar esos nombramientos va a impactar muy positivamente esta estadística. No tiene muy claro en realidad cuánto va a contribuir esa situación, y fue lo que trató de consultar en la conversación que tuvieron el martes al finalizar la sesión de cuánto se esperaría lograr.

Puntualiza que si se logra que este grupo baje a la mitad, por ejemplo, se estaría hablando de un 15% o 20% de reducción del interinazgo; están claros de que quienes están en nombramientos temporales o en sustitución efectivamente no se estarían impactando con este dictamen, sino solamente este grupo que está en nombramiento temporal. Advierte que si eso es así, y en realidad se lograría bajar como a una mitad de lo que está ahí, se estaría hablando de un 15% o un 20% de este valor de interinazgo.

Quiere confirmar esto porque definitivamente el Consejo y la Administración tendrían que trabajar en otras medidas que contribuyan a invertir ese número según lo que estaban mencionando ahora en la conversación sostenida por el Ph.D. Guillermo Santana y el Dr. Germán Vidaurre, en el sentido de poder

llegar a dos terceras partes del grupo de docentes en la unidad académica que tengan nombramiento en propiedad. Reitera que eso quiere confirmarlo y tenerlo bien claro.

Por último, le parece importante que la estadística que está en el dictamen muy probablemente para el año 2020 y 2021 va a ser todavía más impactante en el sentido de que va a ser más la población interina por la gran cantidad de pensionados y pensionadas que se generó en estos dos últimos años. El proceso de reclutamiento y sustitución de esas plazas toma un tiempo no solo de consolidación de la persona para evaluar cómo se establece un plan de trabajo, de acción y de crecimiento de esa persona, además, está el tema de periodos de prueba y una serie de elementos que la misma unidad académica tendría que evaluar antes de abrir un concurso de esa plaza; entonces, muy probablemente –aun cuando este dictamen y estas acciones sobre la reforma de este artículo vaya a contribuir un porcentaje o a reducirlo en un corto tiempo no se va a ver cambios, y eso la Administración y el Consejo Universitario deben tenerlo claro por esa coyuntura en la que están actualmente.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA recuerda que en la página 35, antes del gráfico, menciona cuál es el porcentaje aproximado: el 70,2% son personas con nombramiento interino mientras 43,5% serían las plazas vacantes. Sobre ese 43,5% cuál es el porcentaje que podría pasar.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA pregunta si son personas o son nombramientos.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE plantea que se trabaja sobre tiempos completos, y las estadísticas están montadas en ese sentido, por lo que en realidad, puede ser diferentes relaciones de personas. Como dijo el Ph.D. Guillermo Santana, hay personas con medio tiempo en propiedad y medio tiempo interino; pero es parte del control que se debe establecer en las unidades académicas para corregir eso; es decir, se deben ir moviendo las políticas de antes, en donde un tiempo completo se partía en cuatro partes y a cada quien se le daba una parte.

Con respecto a las observaciones y consultas de la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, le preocupa mucho si la historia se está repitiendo y ahí es el cuidado que debe tener el Dr. Gustavo Gutiérrez, porque en los años 1996 y 1997, cuando entraron las leyes sobre pensiones, se produjo una jubilación masiva en la Universidad: 690 docentes pensionados, sumado a una recesión económica de la época que dio a lugar al congelamiento de plazas, de manera que esas personas se pensionaron, las plazas se liberaron y no había cómo reemplazar esa contratación permanentemente; es decir, es el término que utilizó el Ph.D. Guillermo Santana. Eso viene a darse a la par de la derogatoria de un artículo en el que hace que ahora la contratación interina sea solo potestad de la unidad académica; de hecho, del director o la directora de esa unidad académica; entonces, esas tres situaciones en conjunto dan lugar a lo que ahora se ve.

Le preocupa –lo tiene marcado– que se esté repitiendo la historia, pues tienen una jubilación, según lo que dijo el martes pasado el Ph.D. Guillermo Santana, de 1148 docentes. Existe una recesión económica de las peores que se han visto en mucho tiempo, y plazas congeladas, las cuales hay que ver en esa disposición si se van a poder reemplazar o no.

Seguidamente, comenta que conversó con el Dr. Pedro Méndez Hernández, coordinador de la comisión técnica para el estudio salarial, sobre sus análisis actuariales, basados en datos históricos, donde no encontró nada fuera de lo normal, pero los años 2020 y 2021 son totalmente atípicos. Considera que es importante coordinar y trabajar, ya que hay muchos inconvenientes que pueden surgir de esa reunión y pueden afectar los resultados de los análisis; sin importar qué tan robustos sean, los cambios que se pueden dar son bastante fuertes.

Destaca que la población en rojo del gráfico N.º 3 depende de que sean plazas libres de las escuelas para que puedan entrar en el Régimen académico, y así publicar los concursos. Existen escuelas, tales como Biología, con 30% de interinato, que es el nivel óptimo que se debería aplicar; mientras que en otras escuelas, como Tecnologías en Salud, tienen 95% de interinato.

Menciona que algunas de las unidades académicas tienen casi todas sus plazas comprometidas mientras que otras no; entonces, se debe valorar si esas unidades académicas tienen suficientes plazas para esas personas o no. En el caso de las Sedes Regionales considera que la respuesta sería negativa, porque no tienen plazas, cuentan con el apoyo de Rectoría, que no son plazas, sino solamente presupuestos asociados; estos fondos que brinda la Rectoría son de apoyo, por un tiempo corto, y la pregunta que surge es cuándo se alargan esos apoyos, cómo hacer para consolidarlos, no se sabe cómo lograr darle ese presupuesto a la unidad y si es solamente dárselo a las unidades, considera que el Dr. Gutiérrez indicaría que no, ya que hay que tomar en cuenta otros aspectos, por lo que esas unidades no cuentan con el presupuesto para sacar a concurso esas plazas.

Otro punto importante es si las personas interinas están dispuestas a entrar en un concurso de antecedentes; si se han mantenido ahí durante años, supone que sí cumplen, si no es así, es responsabilidad de la unidad académica; son personas que han logrado cumplir con sus funciones durante esos años, por lo que no deberían mantenerlas en condición de interinato a menos que no haya plazas disponibles o por alguna razón.

En el caso de Universidad Técnica Nacional (UTN), como se forma a partir de la unión de los colegios parauniversitarios, hay un compromiso de absorber al personal tanto docente como administrativo para la UTN, pero como era parauniversitaria muchos de ellos solamente tenían bachillerato o licenciatura; sin embargo, cuando se habla de Universidad existe la necesidad de tener personal altamente calificado y se tiene como base la maestría. Para empezar a sacar los concursos de antecedentes, entonces, dieron un plazo para que su personal estudiara y sacara las maestrías, fue una solución viable.

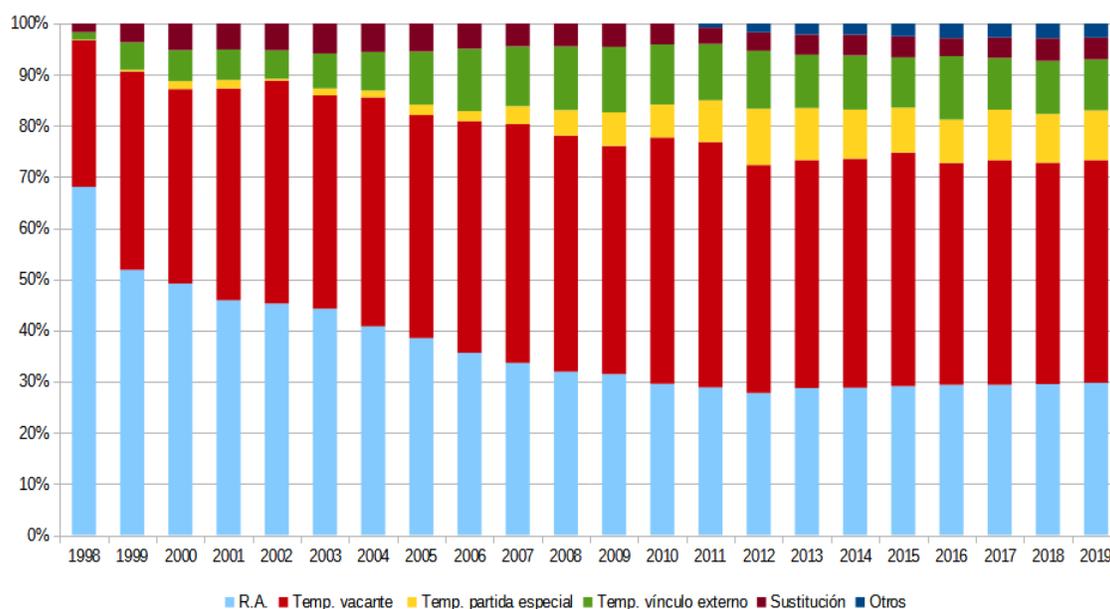
Cada unidad institucional, debería valorar si el personal interino tiene los atestados y si es de su interés que permanezca en la unidad, ya sea porque ha sido muy efectivo o productivo y si la persona funcionaria ha dado su corazón y alma a la Universidad, o en el caso de que no tenga formación se le pueden dar los espacios y el acompañamiento para que pueda hacerlo.

Explica que el porcentaje que pueden impactar es impreciso; de momento depende de la persona, del interés que muestre al respecto y de las capacidades de la unidad académica. En el transitorio IV se menciona a las personas que ya tienen estabilidad impropia pero no ocupan una plaza libre del presupuesto de la unidad académica; ellas tienen una relación laboral y, por lo tanto, deben darle respuesta a eso.

Le han surgido otras ideas y piensa que se pueden discutir entre el Consejo Universitario junto con la Rectoría y las unidades académicas, pero deben planear la forma de trabajar todos juntos. Lo ideal es que se puedan revisar esos 3000 docentes, aunque considera que es un número alto.

Por otra parte, los planes de seguimiento como muchas administraciones lo han recomendado se han vuelto difíciles, pues la unidad académica podría no responder o seguir el llamado que se le hace desde la Administración, por ejemplo la Vicerrectoría de Docencia. Continúa conversando del gráfico.

Gráfico N.º 3



EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que la línea roja se vuelve horizontal gracias a la intervención del Dr. Bernal Herrera Montero, exvicerrector de Docencia, quien en el 2012 inició un diálogo con las unidades académicas bajo la filosofía “la responsabilidad y la potestad la tiene la unidad académica”; en el caso de la Vicerrectoría de Docencia, no tiene la capacidad de obligarlas o dirigir las, así que efectuó una campaña de sensibilización y acercamiento a las unidades para que se dieran cuenta de la importancia, que no son solo números, sino que la problemática tiene caras y nombres, lo que resultó de manera positiva y se logró estabilizar la proporción de contrataciones interinas con respecto a la de los años anteriores.

Menciona que avala las acciones del Dr. Herrera, es parte de lo que dicen los reglamentos, ya que estos no siempre responden a situaciones que se están viviendo, están atrasados o desfasados en el tiempo; primero ocurre la problemática y después plantean el reglamento; considera que utilizar correctamente el reglamento como una herramienta puede impulsar el cambio y eso es lo que se espera con el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

A partir de ahora se espera que las contrataciones institucionales interinas sean más claras, ordenadas y con más transparencia; además, que la unidad académica junto con la persona que se contrata conozcan el reglamento, de esta manera saben lo que está pasando con el nombramiento de la persona contratada, en qué condiciones están, qué expectativas tienen, qué pasa si lo cambian de nombramiento, si le afectan en algo o no. Con respecto a las actualizaciones o inclusiones de acciones para reducir el interinato y garantizar un mejor seguimiento de la Administración, que se logren impulsar cambios significativos o al menos reducir la problemática; reitera que el Reglamento responde, pero no es una respuesta rápida, ya que tardó 20 años. La meta es que con estos cambios se logren los cambios esperados.

Les comunica, con respecto al porcentaje de nombramientos interinos, que hay otro artículo que establece que sí se puede, pero no lo menciona la propuesta del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; por tanto, no tiene la potestad para decir que no todo debe estar adjudicado, y el Dictamen señala claramente esa necesidad. En el caso de la Escuela de Formación de Docente, han sido muy responsables en la asignación de sus plazas y el nivel de interinato, si bien es alto debido a la naturaleza del área están constantemente moviendo esos concursos y llegan más solicitudes a docencia de más tiempos para ubicar a las personas; allí tienen la política de rotación de cinco años para ingresarlos al sistema. Hay

otras unidades que los rotan en dos años, el porcentaje de plazas libres es necesario para el desarrollo de la unidad, para atender profesores visitantes y para abrir nuevos proyectos o programas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le agradece al Dr. Vidaurre por la información brindada y menciona que, debido a la repetición de las preguntas, va a ceder la palabra a los demás miembros el uso de la palabra y así el Dr. Vidaurre puede contestar en general. Cede la palabra al Dr. Palma.

EL DR. CARLOS PALMA agradece al Dr. Vidaurre y a la Comisión por el abordaje de este tema, ya que, como lo mencionaba anteriormente la directora del Consejo Universitario, es una problemática que se ha mantenido por muchos años, el motivo es que no se ha logrado encontrar una solución idónea para este problema.

Comenta que le parece un trabajo excelente, pues es la primera vez que se propone una solución integral a un problema tan difícil y complejo en la UCR, pero también por ser un problema tan complejo aborda los elementos básicos de la Universidad, porque tiene que ver con aspectos administrativos, académicos y con elementos políticos, en primer lugar la condición de cada una de las personas y la motivación de la docencia. Otro asunto es la calidad de la enseñanza, ya que cuando un profesor se encuentra con nombramiento interino tiene consecuencias en la calidad de la enseñanza, la continuidad de los programas de estudio, entre otros; es un tema trascendente.

Comenta que muchas unidades académicas no aumentan las plazas en propiedad para mantener las decisiones de sus asambleas con un número reducido de personas que tengan voz y voto, lo cual afecta el desarrollo de las actividades sustantivas de la Universidad.

El segundo y cuarto transitorio, según lo comentado por el Ph.D Santana y la M.Sc. Velázquez, considera que debe cambiarse, en vez de hablar de plan de desarrollo y plan de trabajo debería de llamarse Plan Estratégico; de esta forma puede ser aprobado por las asambleas de escuelas y que dentro de este plan se considerarían los nombramientos de las personas interinas para adquirir una propiedad, y no solamente se refiere a un nombramiento de tipo administrativo; es decir, se establecería que no solo la dirección de la unidad pueda publicar concursos, sino que esté dentro de su plan estratégico; por otro lado, se le están pidiendo a la Administración datos del impacto de esta modificación en un plazo de tres a cuatro años a futuro, por eso no concuerda el nombre de plan operativo o de desarrollo, se trata de incluirlas para que en ese plan estratégico la unidad tenga el control de cuántas personas enviarán a estudiar al exterior, en qué áreas, si se reservan plazas o si las personas que están interinas puedan concursar en esas plazas en caso de salir una nueva oferta académica; todas estas cosas pueden ser de un plan estratégico, por lo tanto propone hablar en términos más generales .

Resume que el interinato hay que disminuirlo por un asunto de importancia dentro de la academia. Se necesitan más personas dedicadas, preferiblemente a tiempo completo, al igual que se requiere un porcentaje de personal interino de acuerdo con el plan estratégico de la unidad académica.

Advierte que un año es muy poco tiempo para que la Administración pueda ejecutar el transitorio, pues hay que tomar en cuenta la *Ley Marco de empleo público* que exige a las universidades establecer salario global. Comola UCR va a tener que hacer grandes ajustes de salarios, valora dieciocho meses como tiempo prudente para hacer una buena propuesta. Rescata que de todas maneras esta propuesta ya es un paso importante y, como lo mencionó la M.Sc. Patricia Quesada, posiblemente se van a realizarse muchos cambios. LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD opina que a pesar de que tengan que hacer varias modificaciones van por la dirección correcta. Menciona que tiene una duda con respecto a lo mencionado por el Dr. Germán Vidaurre de la Escuela de Tecnologías de la Salud, que tiene situaciones excepcionales, con carreras temporales que se han generado en respuestas de las necesidades de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), como son temporales no pueden nombrar al personal en propiedad aunque hayan estado 5 años; brinda el ejemplo de una persona que vaya a hacer el posgrado al exterior, un doctorado

por cinco años y otra persona le sustituye, aunque esa persona esté nombrada por cinco años, no va a ser nombrada en propiedad, sigue siendo interina y de sustitución; lo menciona para que quede registrado en actas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre, a quien le solicita ser concreto.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comenta, con respecto a la primera consulta del Dr. Carlos Palma, que ya está haciendo los cambios en el texto de Plan de Desarrollo por Plan Estratégico, según sugerencia del Ph.D. Guillermo Santana.

En cuanto al plazo para la propuesta de solución, se puede discutir, pero menciona que hay que modificar la condición de nombramiento de la persona, no tanto el área del salario, y hace la comparación del hecho de estar en estabilidad impropia versus lo que va a pasar con la parte salarial, para ello menciona que hay unos artículos y reglamentos que establecen esa parte.

Enfatiza lo que mencionó la Prof. Cat Madeline Howard, efectivamente están tratando de ser flexibles, porque reconocen que las setenta y resto de unidades académicas tienen particularidades, como las Sedes Regionales y la Escuela de Tecnologías en Salud, que son muy particulares, por lo cual reconoce que es un reglamento general, no es específico para cada una de ellas; sin embargo, es necesario que en docencia se lleve ese control y se tomen en cuenta las justificaciones y fundamentaciones de cada unidad.

Concuerda con la Prof. Cat. Howard de que aunque el periodo de sustitución sea por cinco años no significa que la persona va a adquirir estabilidad impropia, no tienen esos derechos, de igual manera sucede cuando es una contratación en un proyecto por vínculo remunerado externo, se le contrata para algo en específico. Reconoce que es importante dejar ese vacío sin estabilidad impropia para que la unidad haga la consulta y sepa cuándo sí se da o no.

LA MTE STEPHANIE FALLAS expresa que entender el interinazgo implica un recorrido histórico en la institución y ha afectado, como organización, principalmente a quienes trabajan en esas condiciones; por tanto, el cambio es muy valioso y viene a solucionar una situación tan crítica.

Pregunta si los directores, directoras o decanos y decanas requieren algún tipo de preparación para las decisiones que deben tomar respecto a este dictamen que presentó.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ hace saber que la reforma al artículo mencionado es un cambio fundamental para resolver el problema tan serio que tiene la institución con respecto al interinazgo, pero también debe ir acompañada de otras reformas y de acciones por parte de la Administración.

Esclarece tres puntos, el primero que a las personas docentes interinas se les define su relación laboral con la Institución: condiciones de nombramiento, plazas que ocupan vigencia y, lo más importante, las expectativas reales de obtener un nombramiento en propiedad, que es el propósito de todas las personas que están nombradas de manera interina, excepto las nombradas por sustitución; sin embargo, la mayoría de las veces esta posibilidad es inexistente.

El segundo punto es que las unidades académicas deben planificar y definir la contratación del personal docente con transparencia, claridad y responsabilidad, para ello deben existir criterios justificados, compromisos plasmados en los planes de desarrollo, tal como se contempla en el documento y las personas que han asumido la dirección de unidades académicas o Sedes saben a lo que se refiere. Tanto su persona como el Dr. Vidaurre comentaron en la sesión N.º 6530, que hay que evitar ese amiguismo o ambientalismo a conveniencia, no es aceptable.

Por último la Vicerrectoría de Docencia, como ente rector en esta materia, debe estar facultada para emitir las directrices y lineamientos que regulen y limiten la contratación del personal docente interino

en toda la UCR, de tal manera que se estimule y se garantice nuevamente la excelencia académica de este personal y el respeto a sus derechos laborales.

Vuelve a mencionar la excelencia académica debido a que los criterios arbitrarios pueden ir en contra de la excelencia académica y a favor de conveniencia personal en las unidades académicas.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA hace referencia a la importancia de las herramientas en el Consejo Universitario para hacer efectivo el acuerdo (por ejemplo los dos tercios en Régimen académico y solo un tercio para puestos interinos). Dichas herramientas permiten establecer indicadores de gestión más específicos, de manera que no se deja en el aire pero da libertad a la Administración activa de mejorar el seguimiento, dado que será el plan estratégico de las unidades académicas que alimente el plan estratégico de la Universidad de Costa Rica. Así, estaría contemplada la respuesta de cada una de las unidades a este mandato.

La forma de hacer efectivo este plan o de hacer que tenga vigencia es sustentarlo con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, ya que les facilita tomar una decisión para tener un acuerdo u otro, en tanto es de acatamiento obligatorio. Repite que no son decisiones administrativas, sino políticas. Para ello, propone una fecha en específico para alcanzar ese 70%-30%, según lo que se decida en el Consejo Universitario.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le pide al Dr. Vidaurre que se dirija de manera general a los comentarios anteriores.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE hace mención al comentario del Ph.D. Santana y menciona que son valores óptimos, se apoya en el comentario de la Prof. Cat. Howard de que cada unidad académica tiene su propia naturaleza y debería establecer esos porcentajes.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA interrumpe y menciona que el porcentaje es global como el 80%-20% del presupuesto, no se puede particularizar para cada una de las unidades.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agradece la corrección y menciona que se va a ir estableciendo en ese periodo de un año o más.

En cuanto a lo manifestado por el Dr. Gustavo Gutiérrez, está de acuerdo con que ese es el objetivo con esta modificación que se propone.

Responde a la pregunta de la MTE Fallas que en una plática con M.Sc. Julio Brenes Arroyo, asesor de Rectoría, se cuestionaron si podrían realizar visitas a las distintas facultades y unidades académicas para explicar la nueva reforma y marcar esos puntos que el rector les planteó, o hacerlo en algún medio de divulgación, como una entrevista en Canal Quince-UCR o en la radio. Enfatiza la importancia de empezar a explicar el cambio a la comunidad Universitaria para evitar mal entendidos en lecturas muy apresuradas o en caso de que se lea el articulado sin la discusión de los considerandos, los antecedentes que muestran el espíritu y las razones de algunas de esas decisiones, por eso es importante trabajar en ese tema.

Respecto a las observaciones para el transitorio 4, solicita que el Dr. Gutiérrez Espeleta converse con direcciones y decanatos para conocer primeramente sensibilizaciones y después respuestas a la problemática. Asimismo, presenta el documento con los cambios, que incluye el Plan Estratégico para la unidad académica en lugar de Plan de Desarrollo. En el transitorio dos queda “remite su plan estratégico que incluye acciones”; en el transitorio tres, “se dan nueve meses para entregar su plan estratégico”; en el transitorio 4, “el plan de trabajo que tiene la Rectoría”, y se modifica a partir de la observación de Dr. Palma de que un año es muy poco tiempo; propone, entonces, un periodo de 18 meses, aunque inicialmente se indicaba un año para reflexionar la estrategia, no para ejecutar las acciones.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA soluciona el tiempo de plazo al posibilitar una prórroga.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA interrumpe para hacer una aclaración, sugiere que el plan estratégico no sea solamente como un cambio de prevención de un sinónimo, sino que, de ser implementado en el plan estratégico de la unidad académica, sea integrado al Plan Estratégico Institucional, para que sea válida la estancia de Vicerrectoría de Docencia.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA plantea vincular lo que menciona el Ph.D. Santana con el segundo acuerdo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comenta que en la Comisión de Docencia y Posgrado discutieron sobre este plan estratégico, que las unidades académicas, tienen que elaborar el plan, lo presentan y es parte de los insumos que la Vicerrectoría de Docencia utiliza para su plan estratégico institucional.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA expone que se están olvidando de los puntos que siempre defienden como Consejo Universitario, los cuales son sustantivos para la Universidad de Costa Rica porque la persona pasan a una plaza permanente adquiere la responsabilidad de los primeros cinco artículos del *Estatuto Orgánico*: que debe ser investigación y docencia. Las observaciones son importantes si se habla de profesores interinos que vienen a dar un curso versus docentes en Régimen académico, porque ahí la persona adquiere otros compromisos.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE reitera el tema del plan estratégico se ha convertido en una realidad para las unidades académicas, que es un plan que deben elaborar, lo que se está solicitando es que actualicen ese plan con las acciones para atender el interinato.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA pregunta si en ese plan estratégico ya está explícita la inquietud del Ph.D. Guillermo Santana.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE le responde a la M.Sc Quesada que en la Comisión de Docencia y Posgrado discutieron, hablaron con el vicerrector de Docencia de qué es lo que solicitan a las unidades académicas. Supone que las vicerrectorías de Administración, Acción Social e Investigación también hacen sus solicitudes a las unidades académicas en esa materia.

Aclara que en el caso de nombramiento del personal interino y del personal en Régimen académico es la competencia de Vicerrectoría de Docencia.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA solicita que se incluya en el texto esa referencia de Plan Estratégico Institucional porque se convierte en una categoría que va a llegar a las Contraloría General de la República y responde hacia afuera de la Universidad.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA consulta dónde se pretende incluir lo que está mencionando. Si se refiere a la solicitud para la Rectoría en el Acuerdo 2, si quedaría: “solicitar a la Rectoría la presentación ante el Consejo Universitario de informes semestrales”.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona que lo primero se refiere a acciones para reducir el interinato y lo segundo sobre el sistema informático, reclutamiento y selección. En cuanto al plan estratégico de las unidades académicas, deberían tener otro reglamento que lo especifique.

*\*\*\*\*Se da un intercambio de opiniones y comentarios, entre los miembros sobre correcciones de forma, para su incorporación en la propuesta de acuerdo. \*\*\*\**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA menciona que la MTE Fallas presenta una inquietud acerca de cómo van a socializar en las unidades académicas el nuevo texto, que la exposición y sensibilización debería quedar también como parte del acuerdo.

\*\*\*\*Se da un intercambio de opiniones y comentarios, entre los miembros sobre correcciones de forma, para su incorporación en la propuesta de acuerdo. \*\*\*\*

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA procede a leer el acuerdo con las modificaciones y, seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

1. **La Constitución Política** establece sucintamente, en los artículos 56 y 192, sobre la regulación de la contratación laboral, el trabajo como derecho del individuo en un marco de condiciones que no menoscaben la libertad y la dignidad humana, y que los servidores públicos deben ser nombrados con base en idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por causales fundamentadas.
2. **El Código de Trabajo**, en los artículos 26 y 27, regula el uso de los contratos de plazo fijo o de obra determinada, que contemplan un conjunto de normas que propician la aplicación del llamado “principio de continuidad de la relación laboral”, según el cual el derecho de trabajo crea normas e instituciones, con el fin de promover la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo, al establecer así una preferencia de carácter legal de los contratos de tiempo indeterminado por sobre los contratos de plazo fijo o de obra determinada.
3. **El Estatuto Orgánico**, establece:
  - i. en sus artículos: 49, inciso d); 94, inciso k bis); 106, inciso i); 112, inciso m), y 175, en materia de gestión del recurso humano docente, las funciones de supervisión del vicerrector de Docencia, las funciones de los decanatos, las funciones de las direcciones, en lo relacionado con los nombramientos del personal interino docente
  - ii. en artículo 176, dos clases de docentes; primero, las incluidas en Régimen académico y las que están fuera de este régimen. Las clases que pertenecen a régimen académico son: instructor, profesor adjunto, profesor asociado y catedrático. Las que están fuera de régimen son: retirado, emérito, interino, *ad honorem*, invitado y visitante.
4. En los congresos universitarios V, VI y VII de la Universidad de Costa Rica se presentaron diversas resoluciones referidas al interinato docente, las cuales han sido tomadas como insumos en el análisis de la temática, a saber:
  - Resolución N.º 27 – IV Congreso 1980: *Situación laboral del personal docente interino*
  - Resolución N.º 12 – V Congreso 1990: *Desinterinización*
  - Resolución N.º 23 – VI Congreso 2002: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*

- **Resoluciones Congreso 2014: Nos reservamos el derecho de admisión: el interinazgo en la UCR (EGH 9) y Hacia una solución del problema del interinazgo docente en la UCR (EGH 60).**

**5. En las Políticas Institucionales 2016-2020, en el VI Eje: Talento humano, se señalan las siguientes políticas:**

- 6.2. *Crearé, asignaré y consolidaré plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.*
- 6.3. *Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.*
- 6.4. *Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de  $\frac{3}{4}$  de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.*
- 6.5. *Disminuiré el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de  $\frac{3}{4}$  de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*

**6. En las Políticas Institucionales 2021-2025<sup>59</sup>, en el Eje VI: Talento humano, se indican las siguientes políticas y objetivos:**

*Política: 6.1. Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.*

*Objetivos:*

*(...) 6.1.3 Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social. 6.1.5 Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.*

*Política: 6.2 Disminuiré el interinato institucional.*

*Objetivos:*

*6.2.1 Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.*

*6.2.2 Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.*

*6.2.3 Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.*

*Política: 6.5 Reforzaré el vínculo y la identificación institucional del personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.*

*Objetivos:*

*(...) 6.5.2 Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.*

<sup>59</sup> Aprobadas en la sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el Alcance La Gaceta Universitaria 13-2020, del 17 de marzo de 2020.

7. En el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y de servicio docente* se establece:

*El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el periodo que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal (...).*

8. En el transcurso del estudio que realiza la Comisión de Docencia y Posgrado del Consejo Universitario se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso de *Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos* (CPA-P-11-007) contempla el estudio de los siguientes asuntos:

- *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente* (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).
- *Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002* (CU-P-02-09-111).
- *La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario<sup>30</sup>: “El profesor interino en la Universidad de Costa Rica”, la cual es conocida mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente.*
- *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo* (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).
- *Demandas del personal docente interino* (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).
- *CDP-P-16-002<sup>60</sup>: correspondiente a la ponencia Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9).
- *CDP-P-16-003<sup>61</sup>: Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60).

9. En sesión N.º 5675, el Consejo Universitario conoció el dictamen CPA-DIC-12-015, en el cual se acordó devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomaran en consideración las observaciones expresadas en el plenario.

10. Desde una perspectiva general, la situación del interinato es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizado en la Universidad, lo cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servidor en propiedad y servidor interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.

11. La situación del personal en interinato obedece a un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen no es posible tramitarlas “de un plumazo”; es decir, de manera expeditiva, pero sí dependen de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel, en el

60 Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

61 Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

que exista verdaderamente voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para ejecutar las acciones respectivas.

12. Para entender, interpretar y aplicar el cuadro conceptual y cuantitativo que describe el fenómeno del interinato en la Institución, con el propósito de resolverlo, se hace necesaria la implementación creativa de un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.
13. En los acuerdos históricos tomados por el Consejo Universitario, el tema sobre interinato universitario ha sido ampliamente abordado. En sus reflexiones predominan aspectos como el presupuesto, la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización y las competencias de las autoridades para concretar las políticas diferenciadas por sector, sea administrativo o docente.
14. La norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución. Sin embargo, es posible observar en la práctica un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el *Estatuto Orgánico*.
15. En buena medida, la contratación temporal para hacer nombramientos docentes en condición de interinato se ha utilizado para el desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo o, como caso de excepción, bajo el fundamento que suple diversas necesidades temporales de la Institución como la norma lo establece en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
16. El sistema actual de reclutamiento docente no responde a las necesidades institucionales. Uno de los puntos críticos del procedimiento de contratación actual es que la Institución no tiene una categoría de contratación previa a ingreso en régimen académico que permita a las unidades académicas poner a prueba a aquellas personas que tienen interés en vincularse de forma permanente a esa unidad y con un potencial para el desarrollo de un proyecto de vida vinculado a la academia. Además, desde la perspectiva de la persona interesada, no existe una categoría de contratación que la faculte a desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y el logro de productividad académica, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social.
17. Es necesario atender con prioridad el ingreso y consolidación de personal docente a la UCR mediante un proceso de selección riguroso, en procura de garantizar el cumplimiento del artículo 5, inciso e), del Estatuto Orgánico, que establece como una función de la Universidad: “Formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense”.
18. El aumento de este tipo de nombramientos interinos que adquieren “estabilidad impropia” no es conveniente ni para el personal docente ni para la Institución. En el largo plazo, esta tendencia podría tener un impacto negativo en la calidad académica en la Universidad, al impedir la consolidación del relevo académico plenamente identificado con la misión de la Universidad con las adecuadas condiciones laborales y motivación para desarrollar su quehacer.
19. El texto propuesto de la modificación normativa al artículo 20, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* incorpora, mediante la definición de modalidades de contratación de la población docente en condición de interinato los siguientes elementos:

- a) la necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad sobre los recursos disponibles en cada unidad académica;
  - b) la posibilidad de monitorear la condición de uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario;
  - c) la posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar, ya que restaría flexibilidad a las unidades académicas;
  - d) la necesidad de deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
    - 1. docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo;
    - 2. docentes que nombre la unidad académica para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso a Régimen académico. En algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse en la Institución;
  - e) la importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de profesores en condición de interinos;
  - f) la incorporación de celeridad al procedimiento de ingreso en Régimen académico.
20. El periodo de consulta a la comunidad universitaria abarcó del 2 de noviembre al 15 de diciembre de 2020.
21. Las modificaciones propuestas en el contenido y aspectos de forma al texto del artículo 20, a partir de las observaciones recibidas, se pueden resumir de la siguiente forma:
- i. mejoras a la redacción del texto;
  - ii. precisión en la definición de cada modalidad de contratación docente interina y de sus características (naturaleza, fuente presupuestaria, etc.);
  - iii. eliminación de la modalidad de colaborador, por cuanto se confunde con la definición de “temporal”; además de, que personas de esta categoría podrían, en otro momento, estar interesadas en optar por el ingreso a Régimen académico; por lo cual, esta modalidad pierde validez en el tiempo;
  - iv. precisión en el carácter no excluyente de las modalidades de contratación, de manera que una persona docente puede poseer nombramientos en varias modalidades, que permite su movilidad de acuerdo con las necesidades institucionales;

- v. reiteración de que la persona docente interina debe ser comunicada de las condiciones de su nombramiento y de cualquier modificación a este, en el entendido de que dichas modificaciones no deben causarle ningún perjuicio;
- vi. incorporación del deber de la unidad académica de incluir en su plan de desarrollo acciones tendientes a la reducción del interinato. Contando la Vicerrectoría de Docencia con tal potestad, debe exigir dicho plan a la unidad académica;
- vii. reafirmación de la importancia de contar con un sistema de reclutamiento y selección del personal docente que asegure la transparencia, idoneidad y eficacia, en atención a los estudios y recomendaciones de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Vicerrectoría de Docencia acerca de las debilidades en el proceso de nombramiento;
- viii. desarrollo de un sistema como herramienta tecnológica que contribuya con la simplificación de trámites y optimización de tiempos de respuesta, sin afectar las competencias y facultades de las unidades académicas para definir los requisitos específicos de su personal;
- ix. posibilidad de que la persona en modalidad de nombramiento aspirante pueda, de manera anticipada, solicitar que se efectúe el concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa;
- x. establecimiento del criterio de simplificación y generalización del proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina en las sedes regionales, en virtud de la diversidad de estructuras organizativas que subsisten en la Universidad;
- xi. incorporación de cuatro transitorios que permiten distinguir con claridad las tareas asignadas a las diferentes instancias universitarias.

#### ACUERDA:

1. Aprobar de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la modificación al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, como se presenta a continuación:

La persona docente interina es aquella quien para ser contratada debe poseer, en la medida de lo posible, los requisitos de la categoría de instructor. Excepcionalmente, y con aprobación de quien ocupe la Vicerrectoría de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado.

El nombramiento de la persona docente interina será propuesto por quien ocupe la dirección o el decanato de la unidad académica, confirmado por quien ocupe la Vicerrectoría de Docencia e informado a la asamblea de la unidad académica.

Su remuneración se establecerá de acuerdo con las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica y este Reglamento.

La persona docente interina no tendrá voz ni voto en ninguna asamblea de la Universidad.

Cuando una persona docente interina ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico la califique.

#### A) MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO

La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal docente interino:

1. **Sustitución:** Es la persona que se nombra por un periodo definido para reemplazar a la persona docente que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, reserva de plaza para realizar estudios de posgrado, pasantías, nombramiento por elección o designación y otras de similar naturaleza; independientemente del cargo presupuestario.
2. **Temporal:** Es la persona que se nombra por un plazo definido, con cargo al presupuesto propio de la unidad académica, de partidas especiales de alguna vicerrectoría, de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo, sin que adquiera la estabilidad impropia.
3. **Aspirante:** Es la persona que se nombra con cargo al presupuesto propio de la unidad académica en plazas libres y se ha mantenido en esa plaza por un año de tiempo servido o más.

## **B) NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA DOCENTE INTERINA**

La persona docente interina podrá estar nombrada en varias modalidades simultáneamente.

El tipo de nombramiento puede ser modificado, siempre y cuando no le cause desmejora o perjuicio.

Las condiciones iniciales de su contratación y sus eventuales modificaciones le deben ser comunicadas previamente.

### **i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:**

Cada unidad académica elaborará su plan estratégico, el cual debe tomar en cuenta aspectos presupuestarios, de necesidad, de conveniencia académica e interés institucional, así como especificar las estrategias de desinterinización.

Dicho plan estratégico deberá ser trasladado a la Vicerrectoría de Docencia conforme sus lineamientos, en tiempo y forma.

Los lineamientos para la elaboración de este plan serán emitidos por la Vicerrectoría de Docencia.

### **ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

La Vicerrectoría de Docencia, en conjunto con las unidades académicas y la Oficina de Recursos Humanos, definirá la metodología por seguir en esta materia, emitirá las directrices correspondientes y creará los manuales de reclutamiento que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria para este proceso.

Además, la unidad académica establecerá las condiciones y los requisitos específicos para el logro de los objetivos del nombramiento.

Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente, en el cual incluya, entre otros, la fundamentación y las condiciones del nombramiento, a partir de los atestados, de conformidad con la normativa.

La Administración dispondrá a las unidades académicas de un sistema de reclutamiento y selección para que las personas se inscriban en los procesos de reclutamiento y se les comunique de los concursos que se realicen.

Los procesos de reclutamiento se publicarán en medios de difusión masiva.

### iii. COMUNICACIÓN

La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede cuando contrate a la persona docente interina le comunicará formalmente las condiciones generales de su nombramiento, las cuales deben constar en el expediente.

Asimismo, en el informe de pago salarial se debe incluir el número de plaza, el código y la descripción presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.

### iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA

Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo debe aprobar el curso de Didáctica Universitaria de la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.

### C) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE ASPIRANTE

La persona docente interina aspirante podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa, en forma anticipada a lo propuesto en el plan de desarrollo de la unidad académica, de conformidad con la normativa.

Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso de antecedentes de acuerdo con lo establecido en el artículo 32A de este Reglamento, en correspondencia con su plan estratégico y según los lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia.

Para las sedes regionales, la reunión de docentes de cada carrera propondrá al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la sede. En el caso de que no existan departamentos, la reunión de docentes de cada carrera elevará la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la sede.

### D) TRANSITORIOS

#### TRANSITORIO I

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Administración tendrá un plazo máximo de: tres meses para emitir la orientación técnica requerida con el fin de que las unidades académicas efectúen la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino, seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en el informe de pago salarial, doce meses para realizar el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección docentes, proceso que contempla, entre otras acciones, el levantamiento de requerimientos y la revisión del Sistema de Reclutamiento y Selección (SIRYS), utilizado para la contratación del personal administrativo, modificaciones o programaciones necesarias, según corresponda.

#### TRANSITORIO II

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Docencia tendrá un plazo máximo de: tres meses para emitir los lineamientos requeridos a fin de que las unidades académicas actualicen y remitan su plan estratégico, que incluya acciones tendientes a la reducción del interinato, seis meses para definir

la metodología por seguir en el proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina, emitir las directrices y los manuales correspondientes, que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria.

### TRANSITORIO III

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la unidad académica tendrá un plazo máximo de: cuatro meses para efectuar la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino según se estipula en este artículo, de conformidad con la orientación técnica que para estos efectos emitirá la Oficina de Recursos Humanos, nueve meses para entregar el plan estratégico actualizado en lo relacionado con el proceso de reducción del interinato y otros aspectos pertinentes, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia.

### TRANSITORIO IV

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Rectoría tendrá un plazo de doce meses para que presente ante el Consejo Universitario un plan de trabajo con propuestas y acciones a corto y mediano plazo, con el fin de definir la situación laboral de aquella persona docente interina que ha adquirido estabilidad impropia y no se encuentra nombrada en una plaza libre con cargo al presupuesto propio de la unidad académica.

## 2. Solicitar a la Rectoría la presentación ante el Consejo Universitario de:

2.1. informes semestrales de seguimiento de acuerdo y cumplimiento de las asignaciones indicadas en esta modificación reglamentaria, en especial en lo relacionado con las acciones que han tomado la Vicerrectoría de Docencia y las unidades académicas y administrativas para reducir el interinato en la Universidad de Costa Rica,

2.2. informes semestrales sobre los avances en el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección del personal docente logrados por la Vicerrectoría de Administración.

## 3. Solicitar a la Rectoría que los planes estratégicos de las unidades académicas sean integrados al Plan Estratégico Institucional y a los planes operativos anuales.

### ACUERDO FIRME.

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

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA expresa que mantiene su criterio de que se debe contar con parámetros que midan el desempeño ya sea con indicadores de gestión, por que sino “se quedan en el aire con la resolución, si no careceríamos de una forma de medirlo, por lo tanto solicita que se tome en cuenta esta solicitud para futuras generaciones.

\*\*\*\*A las once horas ocho minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las once horas y veinte minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre, M.Sc. Patricia Quesada. \*\*\*\*

## ARTÍCULO 7

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villallalobos, abre un espacio para que el señor rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, informe acerca de la celebración de la Asamblea Colegiada Representativa.**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA le cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ informa sobre la Asamblea Colegiada Representativa, por realizarse el 27 de octubre de 2021.

Relata que lo contactaron de la Sala de Convención del ANDE porque el Ministerio de Educación no les permite el aforo de más de quinientas personas. Le parece sorprendente que permitan el veinticinco por ciento de aforo en un estadio, pero quinientas personas con condiciones reguladas y en apego al protocolo en el centro de convenciones, al día de hoy tienen 524 personas y debido a este impedimento no pueden celebrarla.

Recientemente ha sabido de otras personas que van a conformar la representación ante la Asamblea Colegiada Representativa, por lo que si no se da ese evento a final de mes, para una próxima el padrón será más numeroso.

Comenta que el Gobierno de Costa Rica anunció el 15 de noviembre de 2021 cambiarán sustancialmente las medidas de restricción en el país, por lo que espera un aforo mucho mayor y que, entonces, se pueda celebrar la primera Asamblea el 17 de noviembre de 2021, que era la fecha para la segunda asamblea.

## ARTÍCULO 8

**El Consejo Universitario conoce el Dictamen CE-4-2021, de la Comisión Especial que analizó la solicitud de la Facultad de Educación de que el auditorio de esa unidad académica sea denominada con el nombre de *Emma Gamboa*.**

EL DR. CARLOS PALMA adelanta que presentará un dictamen positivo en respuesta a la solicitud de la Facultad de Educación. Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

### “ANTECEDENTES

1. La posibilidad de asignar a los edificios universitarios el nombre de personas destacadas es regulada en el *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*.
2. La Asamblea de la Facultad de Educación solicitó designar el auditorio de su edificio con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado (FE-623-2021, del 22 de junio de 2021, y FE-949-2021, del 21 de septiembre de 2021).
3. El Consejo Universitario conformó una comisión especial para analizar la designación del auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado (sesión N.º 6512, del martes 17 de agosto de 2021).

### ANÁLISIS

#### 1. Origen del caso

El análisis para designar el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado tuvo origen en una solicitud planteada por la Asamblea de dicha unidad académica y, según el criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario, esta cumplió con todos los requisitos estipulados en el *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* (FE-623-2021, del 22 de junio de 2021, y Criterio Legal CU-42-2021, del 6 de agosto de 2021, respectivamente).

## 2. Requisitos y procedimiento para la designación de edificaciones universitarias con el nombre de personas distinguidas

El *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, específicamente en el capítulo V, establece los requisitos y el procedimiento para designar un edificio universitario con el nombre de alguna persona distinguida en el campo de la unidad académica o unidad administrativa en que se ubica la edificación.

### 2.1 Potestad para designar edificaciones universitarias con el nombre de personas distinguidas

El artículo 12 *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece que el Consejo Universitario tiene la potestad de designar un auditorio con el nombre de una persona distinguida en el campo de actividad de una unidad académica o unidad administrativa, siempre que esta tenga al menos dos años de fallecida. El artículo establece lo siguiente:

*ARTÍCULO 12. Los edificios, auditorios, aulas o laboratorios de la Universidad podrán ser designados por el Consejo Universitario con el nombre de alguna persona con por lo menos dos años de fallecida, que se hubiere distinguido en el campo de las actividades en que se desenvuelve la unidad académica o administrativa a que pertenece la edificación.*

Para ello, el Consejo Universitario debe nombrar una comisión especial, la cual se encargará de dictaminar la pertinente institucional de nombrar al edificio o auditorio con el nombre de la persona sugerida. El artículo 19 *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* plantea lo siguiente:

*ARTÍCULO 19. El Consejo Universitario integrará una Comisión Especial con tres de sus miembros, uno de los cuales deberá ser el representante del área a la que pertenecía la persona que se propone homenajear, para que estudie, consulte con la Comisión Costarricense de Nomenclatura cuando sea necesario y rinda el dictamen correspondiente sobre la propuesta.*

En el caso de la solicitud de la Asamblea de la Facultad de Educación, esa Comisión Especial estuvo integrada por el Dr. Carlos Palma Rodríguez, quien coordinó, el Dr. Germán Vidaurre Fallas, la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo y la M.Sc. Patricia Quesada Villalobos (sesión N.º 6512, del 17 de agosto de 2021).

La Comisión Especial debe dictaminar la iniciativa y trasladarla para que sea aprobada por el Órgano Colegiado<sup>62</sup>. La designación tiene como requisito ser aprobada por mayoría de por lo menos las dos terceras partes de la totalidad de las personas miembros del Consejo Universitario. En el acuerdo se deberá definir el tipo de homenaje, así como el monumento, placa o inscripción que se colocará en honor de la persona.

Siguiendo con el procedimiento, el acuerdo del Consejo Universitario será comunicado a la Rectoría para que, por medio de la Comisión Especial de Honores y Distinciones, se presente ante el Órgano Colegiado el proyecto sobre la organización del acto correspondiente. De manera que según lo dispone el artículo 21 del reglamento en mención, una vez aprobado ese proyecto por el Consejo Universitario, la persona que ocupa la Rectoría ordenará a la mencionada comisión la ejecución de los actos<sup>63</sup>.

### 2.2 Requisitos reglamentarios para aprobación de la iniciativa

El procedimiento para plantear el estudio correspondiente al Consejo Universitario especifica que la unidad académica interesada debe elaborar un memorial fundamentado<sup>64</sup> y presentarlo ante la persona que ocupa la decanatura, la dirección o titular de Vicerrectoría, que tiene a cargo la administración de la edificación.

62 El artículo 20 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* regula lo siguiente:

*ARTÍCULO 20. El Consejo Universitario mediante votación secreta, y por mayoría de por lo menos las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, decidirá sobre la solicitud tramitada de conformidad con los artículos 13, 14, 15, 16 y 17 de este Reglamento.*

63 El artículo 21 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* plantea:

*ARTÍCULO 21. Al aprobar la solicitud el Consejo Universitario indicará el tipo de homenaje, y el monumento, placa, inscripción que se colocará. El Rector encargará a la Comisión Especial de Honores y Distinciones a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento, para que presente el proyecto sobre todos esos aspectos y la organización del acto correspondiente. Aprobado ese proyecto por el Consejo Universitario, el Rector ordenará a la misma Comisión su ejecución.*

64 El artículo 15 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece:

*ARTÍCULO 15. La iniciativa para asignar nombre a algunas de las edificaciones a que se refieren los artículos 10 y 11 de este reglamento, deberá ser formulada mediante un memorial ampliamente fundamentado ante el Decano de la Facultad, Director de la Sede Regional o titular de la Vicerrectoría bajo la cual se encuentra la administración de la edificación o predio que se desea bautizar.*

El consejo asesor de la unidad académica deberá nombrar una comisión<sup>65</sup> para que dictamine la propuesta, cuyo informe aprobará las tres cuartas partes de la totalidad de los miembros de la asamblea de la unidad<sup>66y67</sup>. Luego de ese proceso, la iniciativa podrá presentarse ante el Consejo Universitario para que sea tramitada, según lo establece el artículo 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*.

### 3. Memorial fundamentado sobre la Dra. Emma Gamboa Alvarado

El Dr. Carlos Rubio Torres, profesor de la Escuela de Formación, elaboró el memorial fundamentando sobre la Dra. Emma Gamboa Alvarado. Este memorial fue analizado por la Asamblea de Facultad y remitido junto con la solicitud de designación para el estudio correspondiente (FE-623-2021, del 22 de junio de 2021). De acuerdo con la decana de la Facultad de Educación, la iniciativa fue aprobada por unanimidad de los miembros presentes en la sesión N.º 82-2021, del pasado 21 de abril.

EL DR. CARLOS PALMA refiere que en dicho memorial se narra el desempeño, el trabajo y el aporte de la Dra. Emma Gamboa. Continúa con la lectura.

A continuación se transcribe el documento elaborado por el Dr. Rubio Torres, el cual contiene los razonamientos por los cuales fue aprobada la solicitud de designar el auditorio con el nombre de la ilustre Dra. Emma Gamboa Alvarado:

*Es ineludible referirse a la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica como una de las máximas aspiraciones logradas de la Dra. Emma Gamboa Alvarado, quien supo sobreponerse con tesón, inteligencia y manifiesta solidez académica a los embates de una época en la que no era usual, y de ninguna manera bien visto, que una mujer participara en la vida universitaria.*

*Nacida en San Ramón, Alajuela, en 1901, en una familia humilde cuya jefatura y guía fue asumida por la madre, doña María Alvarado y que fue ejemplo de mujer fuerte, fundamental durante toda su vida y reflejo constante de su quehacer; tal como lo describe en su poema "Madre" (1973) fue "espiga contra el viento, sobre tormenta, alas". Dedicada al estudio desde muy pequeña, logró una beca en 1916 para ingresar a la Escuela Normal de Costa Rica, recién abierta en la ciudad de Heredia, institución en la que hizo estudios secundarios y obtuvo sus primeros conocimientos en educación y pedagogía bajo la guía de maestros de la talla de Arturo Torres, Roberto Brenes Mesén, Joaquín García Monge, Anastasio Alfaro, Luis Dobles Segreda, Rómulo Tovar y Carmen Lyra. Desde temprano destacó como una estudiante avanzada. Olga Gamboa (citada por Dengo, 2011), expresa que Brenes Mesén después de darle la primera lección, se presentó a la Secretaría de la Escuela y expresó: "Ha llegado de San Ramón una maravilla".*

*Debido a la excelencia de su desempeño fue designada como maestra en la Escuela República de Argentina de Heredia, dedicada a varones, que en ese momento funcionaba como escuela de aplicación para la Normal y buscaba docentes ejemplares que sirvieran como modelo para las jóvenes generaciones. Fue entonces cuando, bajo la dirección de Omar Dengo, aplicó el método de Ovidio Decroly y los conocimientos de la llamada "Escuela Nueva" o "Escuela Activa" que reunía el pensamiento de Claperède, Montessori o Ferrière. Ya para entonces conocía la obra inicial de John Dewey. Y en 1932 asumió, como directora, la creación una institución de educación preescolar. Estos hechos guardan la relevancia de colocar a Emma Gamboa no solo como teórica de la educación pues fue una maestra practicante en diversos niveles del sistema educativo que encausó su pensamiento pedagógico con un vivo criterio de realidad.*

*Por eso, en 1937 logró otra beca para viajar a los Estados Unidos y así, en 1939 obtiene el título, en la Universidad del Estado de Ohio, de Bachelor of Science in Education y en 1940, el grado de Master of Arts con la tesis La función de la educación de acuerdo con la naturaleza del hombre que publicó en 1946. Cuando regresó a nuestro país encontró la recién fundada Universidad de Costa Rica y el ascenso que se le daba a los docentes para no formarse solamente en una escuela normal e ingresar a la educación superior. La universidad quedó integrada, en un principio, por cinco facultades: Derecho, Farmacia, Agricultura, Bellas Artes y Pedagogía y se le agregaron las de Ciencias, Filosofía y Letras e Ingeniería. Así, empieza el encomiable trabajo de doña Emma como forjadora de un modelo de educación universitaria al servicio del magisterio. Logró alojar la recién fundada Facultad de Educación en la Escuela F. D. Roosevelt y luego, en las instalaciones del viejo Museo Nacional, que se encontraban en el sitio donde actualmente está el edificio de la Caja Costarricense de*

65 El artículo 16 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece:  
*ARTÍCULO 16. El Consejo Asesor de la Facultad o de la Sede Regional, o Vicerrectoría a que se refiere el artículo anterior nombrará una comisión de tres miembros para que dictamine sobre la propuesta, debiendo pedir también el parecer de la Escuela, Departamento u Oficina Administrativa que corresponda.*

66 El artículo 17 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece:  
*ARTÍCULO 17. Elaborado el dictamen de la Comisión y el parecer de la Escuela, Departamento u Oficina, procederá la Asamblea de Facultad o de Sede Regional, o el Consejo de Rectoría, a pronunciarse sobre la solicitud mediante votación secreta.*

67 El artículo 18 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece:  
*ARTÍCULO 18. La solicitud deberá ser aprobada por las tres cuartas partes de la totalidad de los miembros de Asamblea de Facultad o de Sede Regional o del Consejo de Rectoría, por lo menos para ser posteriormente presentado ante el Consejo Universitario.*

Seguro Social, en San José. Posteriormente logró su traslado al inmueble que había alojado a la Universidad de Santo Tomás (en la esquina opuesta al Teatro Nacional, al sudoeste) y con el fin de quitarle el aire vetusto que lo caracterizaba desde el siglo anterior; logró tumbar algunas paredes de adobe para que le entrara más aire y luz y encargó a la profesoras Anáis y Ondina Peraza que hicieran murales con temas de niñas y niños, para que los futuros profesionales en educación se solazaran con la inspiración artística. Allí se escucharon destacados conferencistas como Paul Rivet, Salvador Aguado Andreut, Antonio Jaén Morente, Rodrigo Facio, Abelardo Bonilla y Enrique Macaya, entre otros.

Siempre inquieta y dispuesta a hacerse de nuevos conocimientos para servir a los demás, regresó en setiembre de 1948 a la Universidad de Ohio para realizar los estudios del doctorado en educación. Defendió su tesis en marzo de 1951 con el tema *Evolución de la Educación Primaria en Costa Rica*.

Consciente de que, tal como lo había expresado Rodrigo Facio, “la Universidad [de Costa Rica] había nacido con la reforma implícita” logró que después de un largo proceso, que el 10 de noviembre de 1954, en el Acta N° 158, el señor rector informara que la Facultad de Educación sustituía a la Escuela de Pedagogía. Así, en la Asamblea Universitaria del 30 de abril de 1955 se aprobó la creación de la Facultad “central” de Ciencias y Letras, los Estudios Generales (a la que llegaría toda persona estudiante de la institución) y la Facultad de Educación. Por eso, en 1957, bajo los cuidados de la doctora Gamboa se inició la construcción del edificio en la Ciudad Universitaria situada en San Pedro de Montes de Oca. Para tal fin se siguieron los cánones, más actualizados en ese tiempo, de una educación que favoreciera el aprendizaje, la libertad creadora, y el conocimiento profundo de las humanidades. Tal como lo describe Dengo (2011, 119): “Emma dio particular muestra de sus criterios arquitectónicos: un edificio con aulas en las dos plantas dispuesto en forma cuadrangular alrededor de un claustro central, el que consistía en un patio con plantas, arbustos, una pileta de regular tamaño con lirios, lotos y peces rojos; adyacente al corredor opuesto un auditorio de proporción satisfactoria para unas doscientas personas, oficinas administrativas y el decanato en la planta baja. Se inauguró el edificio en 1958 con asistencia amplia de profesores de la Facultad, de la Universidad toda y la presidencia, y con sendos discursos del Rector y de la Decana de Educación.”

Otro legado de la Dra. Emma Gamboa, en su calidad de Decana de la Facultad de Educación, es la creación y fundación de la Escuela Nueva o Laboratorio, la cual contó, en un principio, con el apoyo de don Abelardo Bonilla en el Ministerio de Educación Pública y don Francisco Orlich, presidente de la República. Tuvo que enfrentar una fuerte oposición dentro de la propia universidad pues don Carlos Monge Alfaro no estaba dispuesto a prestar el apoyo administrativo y financiero a una escuela para la niñez. Una vez más, doña Emma echó mano a su solidez académica, su capacidad dialéctica y profundo conocimiento de la estructura de la institución pues fue, durante dieciséis años, miembro del Consejo Universitario. Según lo refiere Dengo (2011), don Carlos Monge se retiró enfurecido de la reunión con Orlich y Gamboa al darse cuenta de que había perdido la batalla y el señor presidente de la República expresó: “¡Muy bien, Emma! ¡Muy bien!”.

Innumerables son las luchas de esta maestra por el bienestar de la educación costarricense. Tuvo el absoluto convencimiento de que los profesionales en educación debían asociarse para defender sus derechos y lograr la calidad de la educación nacional, motivo por el cual fundó junto a otros educadores, en 1942, la Asociación Nacional de Educadores (ANDE) junto a Rafael Cortés Chacón, Lilia González González, Carlos Monge Alfaro, María Teresa Obregón de Dengo y José Guerrero Arguedas, quien fue el primer presidente.

Es evidente que la disputa por defender las carreras de educación secundaria, en la Facultad de Educación, es antigua. A finales de la década del 50 se pretendía que los profesores de segunda enseñanza se formaran en departamentos de la Facultad de Ciencias y Letras. Pero allí estaba la Dra. Gamboa, quien con sabiduría y capacidad negociadora logró, en 1960, que estas carreras se quedaran en nuestra facultad. Tal hecho hace que hoy, cuando se presentan controversias semejantes e incluso se intente “congelar” una de las carreras de educación secundaria, la invoquemos y observemos que su posición aguerrida y crítica para defender su inexorable sentir pedagógico.

No solo se caracterizó Emma Gamboa por su rigurosidad científica pues también fue una poeta que dejó la sonoridad de su palabra y la capacidad lúdica del lenguaje en obras tan conocidas como *Paco y Lola*, publicado en 1960 y revisada en 1964, en la que leemos “Luna, lunita / lunita alta, / da luz al pino / y a mi ventana. / Luna, lunita, / lunita asoma / da luz al ala / de la paloma”. La Editorial de la Universidad de Costa Rica debería dar a conocer, con el apoyo de esta Facultad, su obra lírica que reúne títulos como *El sombrero azul de la niña Rosaflor* o *Instante de la rosa*. Uno de los poemas que amó y que se interpretó en este mismo auditorio fue *Gracielina*, en el que encumbamos su capacidad de crear ese efecto estético con la palabra: “Flor del alba, Gracielina, / sal de tu escondite verde / a los jardines del día. // Despliegan su ronda blanca / las pausadas margaritas / y en corro van los claves / conducidos por la brisa. // Flor el alba, Gracielina, / ven a jugar con el trébol / sobre la hierba florida”.

Será por eso que el poeta Alberto Velásquez, en un poema que le envió al maestro García Monge desde Guatemala en 1942, sostenía: “Emma Gamboa tiene la voz del mensajero intemporal y desnudo. / Cuando habla siente el hombre que existe el ciudadano del universo; / y al sonreír, descubre un río en que una mujer desvela / horóscopos y bienaventuranzas. / Es alegre y ligera como los pájaros y grave antigua como las aves nocturnas.” Por eso, la Facultad de Educación rendirá, si lo tiene a bien, un homenaje de justicia, a la mujer que forjó su sentir como institución democrática, dadora de libertad y que orientó el propósito de esta obra. Es la Dra. Gamboa, la “niña Emma” como cariñosamente la llamamos, el sentir

*mismo de esta Facultad y es justo que el auditorio, que ella forjó, en el que también presentó enardecidos discursos y leyó delicados poemas, lleve su nombre.*

Además, la ilustre educadora Dra. Emma Gamboa Alvarado abogó incorporar importantes innovaciones al sistema educativo costarricense, desde el nivel de preescolar hasta el universitario, y su obra abarca trabajos didácticos, científicos y literarios, los cuales enriquecieron la cultura costarricense<sup>68</sup>.

EL DR. CARLOS PALMA destaca la gran cantidad de libros y de investigaciones que la Dra. Gamboa desarrolló a lo largo de su trayectoria, tanto dentro como fuera de la UCR. La Dra. Gamboa fue decana, investigadora y escritora; es una de las mujeres más relevantes en el campo de la Educación, pues sus aportes van desde la etapa primaria hasta la universitaria. Continúa con la lectura.

Entre las obras más significativas de la Dra. Gamboa se mencionan las siguientes:

- El nuevo silabario (1937).
- La función de la educación de acuerdo con la naturaleza del hombre (1946).
- Educación primaria en Costa Rica (1952).
- John Dewey y la filosofía de la libertad (1958).
- Defensa de la escuela de educación de la Universidad (1960).
- Paco y Lola (1964).
- Mi hogar y mi pueblo (1963).
- Omar Dengo (1964).
- El pensamiento político de Omar Dengo (1969).
- La casita del monte (1974).
- Educación en una sociedad libre (1976).
- Flor de Infancia (1978), una obra póstuma.

En honor a su digna labor educativa, en 1980, la Asamblea Legislativa declaró a la Dra. Emma Gamboa Alvarado como Benemérita de la Patria<sup>69</sup> (La Gaceta N.º 109, del 10 de junio de 1980).

EL DR. CARLOS PALMA recalca que el desempeño de la Dra. Gamboa es el fundamento base que motivó a la Comisión Especial de la Facultad de Educación a presentar la solicitud ante el pleno. Refiere que una duda que se manejaba era si se tenía la obligación de consultar a la Comisión Nacional de Nomenclatura, con el fin de determinar si se reunía los requisitos; no obstante, la asesoría legal estableció que no constituía una obligación, puesto que se trata de un tema de la autonomía universitaria. Además, por ser considerada benemérita de la patria, es una persona muy relevante en la historia de Costa Rica, en el campo de la Educación. Continúa con la lectura.

#### **4. Criterio a la Comisión Nacional de Nomenclatura**

El artículo 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece que, de ser necesario, se analizará la posibilidad de consultar a la Comisión Nacional de Nomenclatura<sup>70</sup> acerca de la

68 Cubillo, R. (2010). Emma Gamboa: La educación como instrumento para la libertad del individuo. *Káñina*, XXXIV (1): 183-192. En: <https://www.redalyc.org/pdf/442/44248787014.pdf>

69 El benemeritazgo fue otorgado mediante el acuerdo N.º 1999, del 27 de mayo de 1980, de la Asamblea Legislativa.

70 La Comisión Nacional de Nomenclatura es una comisión de carácter nacional, cuya ley de creación, la Ley N.º 3535, establece en sus artículos 1, 3 y 5 lo siguiente:

*Artículo 1º.- Créase una Comisión encargada de velar porque los edificios y parajes públicos tengan nombres que constituyan homenaje a personas o sucesos de trascendencia histórica, social o cultural, y de preservar los nombres tradicionales y autóctonos de la geografía*

designación de los edificios universitarios con el nombre de ilustres ciudadanos y ciudadanas. Sin embargo, el texto del artículo tiene un carácter indeterminado, por lo que no permite precisar cuándo es necesario realizar esa consulta.

Aunado a ello, los antecedentes revisados mostraban que las comisiones especiales que dictaminaron casos análogos no efectuaron dicha consulta, aunque tampoco en los dictámenes se indicaban las razones de esa decisión<sup>71</sup>. Por tales motivos, la Comisión Especial solicitó el análisis legal sobre el ámbito de competencia de la Comisión Nacional de Nomenclatura y la interpretación de lo mencionado en el artículo 19<sup>72</sup> (CE-26-2021, del 31 de agosto de 2021 y CE-27-2021, del 7 de septiembre de 2021).

El dictamen de la Oficina Jurídica señaló varios aspectos relevantes para el caso, entre ellos los siguientes:

- La consulta a la Comisión de Nomenclatura no es necesaria, ni constituye una fase indispensable del procedimiento para conferir honores, ni se concluyen razones para interpretar que el dictamen de la Comisión de Nomenclatura, cuando se recurra a él, sea vinculante para la Universidad.
- La expresión “cuando sea necesario” evidencia que puede ocurrir casos en que no haya razones para consultar a esa Comisión. Esa expresión es un concepto jurídico indeterminado que debe ser definido en cada caso por el operador de la norma y debe ser interpretada de acuerdo con razones de conveniencia y oportunidad.
- La Universidad de Costa Rica no entra en el ámbito de aplicación de la Ley N.º 3535, por cuanto no es una institución autónoma segregada de la Administración Central. El acto de conceder honores y distinciones a personas ilustres constituye parte integral de la actividad sustantiva de la Universidad en el ámbito de la docencia y como institución de cultura superior. Desde esta perspectiva, es claro que la Universidad no puede estar sujeta a los dictámenes de la Comisión de Nomenclatura, aunque puede acudir a ella, como lo ha previsto su normativa interna.
- La Ley N.º 3535 refiere a edificios y lugares públicos. De acuerdo con la resolución N.º 4395-1995 de la Sala Constitucional, las vías que comunican el campus y el resto de las instalaciones universitarias son de carácter privado, aunque debe garantizarse el acceso de quienes requieran sus servicios. Este carácter privado puede extenderse a los edificios universitarios en las mismas condiciones. Además, existen antecedentes administrativos que sirven de fuente jurídica para garantizar la libertad de la Universidad en esta materia, pues de igual manera ha actuado la Universidad en la denominación de otros lugares, como la Plaza de la Autonomía y otros espacios similares (Dictamen OJ-842-2021, del 15 de septiembre de 2021).

En razón de los razonamientos referidos, la Comisión Especial consideró que no era necesario solicitar el criterio de la Comisión Nacional de Nomenclatura para dictaminar el caso de la designación del auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la ilustre Dra. Emma Gamboa Alvarado.

## ANÁLISIS DE COMISIÓN

De acuerdo con el *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, el estudio de la posibilidad de designar edificaciones universitarias con el nombre de personas distinguidas en el

*costarricense; a ese efecto procurará que no se produzca duplicidad en la nomenclatura, y tratará de que desaparezcan, dentro de lo posible, las repeticiones que existan (...).*

*Artículo 3º.- No se podrá denominar oficialmente ningún lugar o edificio públicos, de cualquier índole que sean, sin que de previo la Comisión vierta dictamen favorable sobre el nombre propuesto. La Comisión tendrá la facultad de proponer a las entidades respectivas los nombres con los cuales efectuar esos bautizos (...).*

*Artículo 5º.- Las dependencias del Gobierno Central así como las municipalidades y las instituciones autónomas, quedan obligadas a solicitar de la Comisión, su dictamen antes de disponer sobre bautizos de edificio o lugares públicos a que se refiere esta ley.*

71 Ejemplos de casos pasados podemos citar a la designación del auditorio de la Escuela de Medicina con el nombre del Dr. Eduardo Grillo Bustamante (sesión N.º 6289, artículo 4, del 18 de junio de 2019); el edificio de Lanamme con el nombre del Dr. Juan Antonio Pastor Gómez (sesión N.º 5272, artículo 9, del 4 de julio de 2008), el edificio de la biblioteca de la Sede Regional del Pacífico con el nombre de Luis Ferrero Acosta (sesión N.º 5225, artículo 4, del 13 de febrero de 2008) o el edificio de la Biblioteca de la Facultad de Letras con el nombre de la Dra. Virginia Zúñiga Tristán (sesión N.º 5138, artículo 4, del 6 de marzo de 2007).

72 La Comisión Especial ante las dudas hizo una consulta informal a la Comisión Nacional de Nomenclatura. Esta última Comisión señaló que se referiría a la solicitud a más tarda el 30 de setiembre. Sin embargo, a la fecha de redacción del presente dictamen la respuesta no había sido recibida, por lo que en razón de los argumentos de la Oficina Jurídica se decidió continuar con el proceso institucional.

campo educativo y científico tiene dos dimensiones. La primera dimensión está relacionada con el cumplimiento de los requisitos y el procedimiento estipulados en esa norma, mientras que la otra dimensión es la valoración de los aportes al campo educativo y científico de la persona propuesta.

Así, en el caso de la solicitud de la Facultad de Educación para designar el auditorio con el nombre de la ilustre Dra. Emma Gamboa Alvarado, se pudo constatar, según el criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario, que se cumplió con el procedimiento y los requisitos formales estipulados en los artículos 12, 15, 16, 17, y 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*. Dentro de estos requisitos se encuentra la consulta a la Comisión Nacional de Nomenclatura, sobre lo cual la Comisión Especial estimó improcedente, en consonancia con lo señalado en el Dictamen OJ-842-2021 y acuerdos similares que en esta materia fueron adoptados por el Consejo Universitario.

En cuanto a la dimensión referida al análisis de la labor educativa o científica, la Comisión Especial estimó que el acuerdo presentado por la Asamblea de Facultad evidenciaba la importancia que la labor de la Dra. Emma Gamboa Alvarado mantiene para la Facultad de Educación. De igual manera, el memorial fundamentado describía acontecimientos insignes de su vida y obra, así como de sus contribuciones a la Universidad de Costa Rica, lo cual permite concluir que la designación solicitada es meritoria.

Para la Comisión Especial, los elementos reseñados son relevantes porque resaltan hechos, públicos y notorios, sobre los aportes de la Dra. Emma Gamboa a la educación de la niñez costarricense, a la formación de miles de personas educadoras, a la cultura nacional, así como al engrandecimiento y la consolidación de la Universidad de Costa Rica, en especial en la Facultad de Educación. Todas esas contribuciones hicieron que fuera merecedora del benemeritazgo de la Patria, en 1980.

Por otra parte, la Comisión Especial solicitó a la decana de la Facultad de Educación, la Dra. Magda Sandí Sandí, presentar una propuesta con el tipo de homenaje y distinción que se llevarían a cabo, por cuanto es uno de los requisitos que debe contener el acuerdo del Consejo Universitario. Al respecto, la Dra. Sandí Sandí respondió que se prepara un homenaje para octubre de este año, así como otras actividades conmemorativas de los 120 años del natalicio de la Dra. Gamboa, e incluye el acto de develar la placa con su nombre en el auditorio, mediante una Asamblea de Facultad (FE-949-2021, del 21 de septiembre de 2021).

En consecuencia, la Comisión Especial recomienda designar con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado el auditorio de la Facultad de Educación, en el tanto los aportes y servicios brindados por esta prócer costarricense a esa unidad académica son más que meritorios para ese reconocimiento institucional.

Sumado a ello, es pertinente recordar los siguientes aspectos que son parte del procedimiento que se debe seguir en este tipo de designaciones:

1. La votación es secreta y por mayoría de por lo menos las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, según lo dispone el artículo 20 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*.
2. Tras la aprobación, la Rectoría debe encargar a la Comisión Especial de Honores y Distinciones la presentación del proyecto sobre el homenaje y la distinción que se hará en el acto correspondiente, y se deberá informar al Consejo Universitario sobre lo actuado.

## **PROPUESTA DE ACUERDO**

La Comisión Especial presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

### **CONSIDERANDO QUE:**

1. En torno a la designación de edificaciones universitarias con el nombre de personas distinguidas por su labor educativa o científica, el artículo 12 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece que:

**ARTÍCULO 12.** *Los edificios, auditorios, aulas o laboratorios de la Universidad podrán ser designados por el Consejo Universitario con el nombre de alguna persona con por lo menos dos años de fallecida, que se hubiere distinguido en el campo de las actividades en que se desenvuelve la unidad académica o administrativa a que pertenece la edificación.*

2. El artículo 1 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* estipula lo siguiente:

**ARTÍCULO 1.** *Este reglamento establece las normas bajo las cuales las unidades académicas y administrativas otorgan en determinadas oportunidades, honores o distinciones a quienes han dirigido las respectivas unidades, o a quienes, por su labor educativa o científica, o por señalados servicios, han sido acreedores a actos de reconocimiento.*

3. La Facultad de Educación solicitó designar el auditorio de su edificio con el nombre de la benemérita de la Patria, Dra. Emma Gamboa Alvarado (FE-623-2021, del 22 de junio de 2021, y FE-949-2021, del 21 de septiembre de 2021). Esta iniciativa cumplió con el procedimiento y los requisitos estipulados en los artículos 12, 15, 16, 17, y 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* (Criterio Legal CU-42-2021, del 6 de agosto de 2021).
4. En correspondencia con el artículo 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, el Consejo Universitario conformó una comisión especial para que dictaminara la iniciativa de designar con el nombre de Emma Gamboa Alvarado el auditorio de la Facultad de Educación. Esta comisión estuvo integrada por el Dr. Carlos Palma Rodríguez, quien coordinó, el Dr. Germán Vidaurre Fallas, la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo y la M.Sc. Patricia Quesada Villalobos (sesión N.º 6512, del 17 de agosto de 2021).
5. El estudio hecho por la Comisión Especial recomendó designar con el nombre de la prócer costarricense Emma Gamboa Alvarado el auditorio de la Facultad de Educación, por cuanto sus aportes al campo educativo nacional y los servicios brindados a la Universidad resultan más que meritorios para conceder este reconocimiento institucional (Dictamen CE-4-2021, del 27 de setiembre de 2021).
6. La ilustre educadora costarricense Dra. Emma Gamboa Alvarado, cuyo legado hoy permanece, tuvo una distinguida labor dedicada al campo de la educación costarricense, mediante la cual contribuyó a la enseñanza de la niñez, a la formación de personas profesionales en educación, engrandeció la cultura nacional con sus obras pedagógicas y literarias, y fue un pilar en el desarrollo y consolidación de la Universidad de Costa Rica, en especial de la Facultad de Educación.
7. La Dra. Emma Gamboa Alvarado es un hito en la historia de la educación costarricense, se caracterizó por impulsar el uso de metodologías innovadoras dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles educativos, por su lucha por la dignificación y la especialización del Magisterio Nacional, por la búsqueda de los ideales humanistas, de justicia, de libertad y democráticos como pilares nacionales.
8. La excelsa obra de la Dra. Emma Gamboa Alvarado le hizo merecedora del mayor reconocimiento que un país puede conceder a sus ciudadanos o ciudadanas: el beneméritazgo de la Patria<sup>73</sup> (La Gaceta N.º 109, del 10 de junio de 1980).
9. En el memorial elaborado por el Dr. Carlos Rubio Torres, profesor de la Escuela de Formación Docente, que evidencia las razones para el reconocimiento institucional, se concluye lo siguiente:

*(...) la Facultad de Educación rendirá, si lo tiene a bien, un homenaje de justicia, a la mujer que forjó su sentir como institución democrática, dadora de libertad y que orientó el propósito de esta obra. Es la Dra. Gamboa, la "niña Emma" como cariñosamente la llamamos, el sentir mismo de esta Facultad y es justo que el auditorio, que ella forjó, en el que también presentó enardecidos discursos y leyó delicados poemas, lleve su nombre.*

#### ACUERDA

1. Designar el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado, benemérita de la Patria e ilustre profesora de la Universidad de Costa Rica.
2. Solicitar a la Administración que se proceda de acuerdo con los artículos 11 y 21 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, para que:

<sup>73</sup> El beneméritazgo fue otorgado mediante el acuerdo N.º 1999, del 27 de mayo de 1980, de la Asamblea Legislativa.

- 2.1. Se coloque una placa en el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la prócer Emma Gamboa Alvarado, en la que se lea el siguiente texto:

*Auditorio Emma Gamboa Alvarado*

*En homenaje a la ilustre educadora, profesora universitaria y benemérita de la Patria.*

- 2.2. Se coordine con la Facultad de Educación el homenaje que se realizará con motivo del acto de desvelamiento de la placa en homenaje a la Dra. Emma Gamboa Alvarado.
- 2.3. Se informe al Consejo Universitario sobre la conclusión de los actos de homenaje efectuados.”

EL DR. CARLOS PALMA indica que el dictamen está firmado por la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, la M.Sc. Patricia Quesada, el Dr. Germán Vidaurre y su persona, como coordinador. Agradece por los aportes y por la conformación de la Comisión. Asimismo, agradece al Lic. Javier Fernández Lara, analista de la Unidad de Estudios, por su colaboración con el dictamen.

Agradecería, en virtud del aporte y de la trascendencia que este acto conlleva, que la Administración divulgue –en la medida de las posibilidades– el reconocimiento que se brindará a esta insigne educadora nacional, ejemplo de Costa Rica y para Latinoamérica; propulsora de *Paco y Lola*, entre muchos otros libros; textos que las nuevas generaciones así como muchos profesionales de hoy han leído, y forman parte de la educación costarricense. Queda atento a las consultas.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA solicita el voto afirmativo para la presente nominación. Destaca el hecho de que un auditorio lleve el nombre de una mujer tan importante reivindica a muchas mujeres emblemáticas de Costa Rica que han sido marginadas. Se une a las palabras del Dr. Carlos Palma en la solicitud de la votación. Consulta si alguna otra persona miembro desea referirse al respecto.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ hace eco de las palabras de la M.Sc. Patricia Quesada. Está a favor de la solicitud de la Facultad de Educación. Comenta que el Semanario *Universidad* está preparando un gran reportaje a propósito de la Dra. Emma Gamboa Alvarado, para el cual fue entrevistado en virtud de dos razones: primero, para explicar cómo considera la Rectoría el papel de la Dra. Gamboa; la segunda razón está motivada por el hecho de ser egresado de una de las instituciones que lleva su nombre: el Liceo Laboratorio Emma Gamboa.

Aprovecha la oportunidad para consultarle al Dr. Carlos Palma por los avances del Centro de Investigación en Cirugía y Cáncer (Cicica) en la comisión que coordina. No tiene claro si es pertinente el comentario o si más adelante lo pueden abordar, ya que se encuentra muy interesado en que sea visto con la integración actual del presente Consejo Universitario.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA indica que van a proceder con la votación, y posteriormente pueden abordar el tema, dado que ella también tiene esa inquietud.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ da las gracias.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA recuerda que para conferir este homenaje el voto debe ser por unanimidad; por tanto, somete a votación secreta designar el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado. Se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da lectura al segundo acuerdo, el cual, a la letra, indica:

- 2) Solicitar a la Administración que se proceda de acuerdo con los artículos 11 y 21 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, para que:
  - 2.1. Se coloque una placa en el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la prócer Emma Gamboa Alvarado, en la que se lea el siguiente texto:

*Auditorio Emma Gamboa Alvarado*

*En homenaje a la ilustre educadora, profesora universitaria y benemérita de la Patria.*
  - 2.2. Se coordine con la Facultad de Educación el homenaje que se realizará con motivo del acto de desvelamiento de la placa en homenaje a la Dra. Emma Gamboa Alvarado.
  - 2.3. Se informe al Consejo Universitario sobre la conclusión de los actos de homenaje efectuados.

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

1. **En torno a la designación de edificaciones universitarias con el nombre de personas distinguidas por su labor educativa o científica, el artículo 12 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* establece que:**

*ARTÍCULO 12. Los edificios, auditorios, aulas o laboratorios de la Universidad podrán ser designados por el Consejo Universitario con el nombre de alguna persona con por lo menos dos años de fallecida, que se hubiere distinguido en el campo de las actividades en que se desenvuelve la unidad académica o administrativa a que pertenece la edificación.*
2. **El artículo 1 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* estipula lo siguiente:**

*ARTÍCULO 1. Este reglamento establece las normas bajo las cuales las unidades académicas y administrativas otorgan en determinadas oportunidades, honores o distinciones a quienes han dirigido las respectivas unidades, o a quienes, por su labor educativa o científica, o por señalados servicios, han sido acreedores a actos de reconocimiento.*
3. **La Facultad de Educación solicitó designar el auditorio de su edificio con el nombre de la benemérita de la Patria, Dra. Emma Gamboa Alvarado (FE-623-2021, del 22 de junio de 2021, y FE-949-2021, del 21 de septiembre de 2021). Esta iniciativa cumplió con el procedimiento y los requisitos estipulados en los artículos 12, 15, 16, 17 y 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica* (Criterio Legal CU-42-2021, del 6 de agosto de 2021).**

4. En correspondencia con el artículo 19 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, el Consejo Universitario conformó una comisión especial para que dictaminara la iniciativa de designar con el nombre de Emma Gamboa Alvarado el auditorio de la Facultad de Educación. Esta comisión estuvo integrada por el Dr. Carlos Palma Rodríguez, quien coordinó, el Dr. Germán Vidaurre Fallas, la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo y la M.Sc. Patricia Quesada Villalobos (sesión N.º 6512, del 17 de agosto de 2021).
5. El estudio hecho por la Comisión Especial recomendó designar con el nombre de la prócer costarricense Emma Gamboa Alvarado el auditorio de la Facultad de Educación, por cuanto sus aportes al campo educativo nacional y los servicios brindados a la Universidad resultan más que meritorios para conceder este reconocimiento institucional (Dictamen CE-4-2021, del 27 de setiembre de 2021).
6. La ilustre educadora costarricense Dra. Emma Gamboa Alvarado, cuyo legado hoy permanece, tuvo una distinguida labor dedicada al campo de la educación costarricense, mediante la cual contribuyó a la enseñanza de la niñez, a la formación de personas profesionales en educación, engrandeció la cultura nacional con sus obras pedagógicas y literarias, y fue un pilar en el desarrollo y consolidación de la Universidad de Costa Rica, en especial de la Facultad de Educación.
7. La Dra. Emma Gamboa Alvarado es un hito en la historia de la educación costarricense, se caracterizó por impulsar el uso de metodologías innovadoras dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles educativos, por su lucha por la dignificación y la especialización del Magisterio Nacional, por la búsqueda de los ideales humanistas, de justicia, de libertad y democráticos como pilares nacionales.
8. La excelsa obra de la Dra. Emma Gamboa Alvarado le hizo merecedora del mayor reconocimiento que un país puede conceder a sus ciudadanos o ciudadanas: el benemeritazgo de la Patria<sup>74</sup> (*La Gaceta* N.º 109, del 10 de junio de 1980).
9. En el memorial elaborado por el Dr. Carlos Rubio Torres, profesor de la Escuela de Formación Docente, quien evidencia las razones para el reconocimiento institucional, se concluye lo siguiente:  
*(...) la Facultad de Educación rendirá, si lo tiene a bien, un homenaje de justicia, a la mujer que forjó su sentir como institución democrática, dadora de libertad y que orientó el propósito de esta obra. Es la Dra. Gamboa, la “niña Emma” como cariñosamente la llamamos, el sentir mismo de esta Facultad y es justo que el auditorio, que ella forjó, en el que también presentó enardecidos discursos y leyó delicados poemas, lleve su nombre.*

#### ACUERDA

1. Designar el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la Dra. Emma Gamboa Alvarado, benemérita de la Patria e ilustre profesora de la Universidad de Costa Rica.
2. Solicitar a la Administración que se proceda de acuerdo con los artículos 11 y 21 del *Reglamento para conferir honores y distinciones por parte de la Universidad de Costa Rica*, para que:
  - 2.1. Se coloque una placa en el auditorio de la Facultad de Educación con el nombre de la prócer Emma Gamboa Alvarado, en la que se lea el siguiente texto:

*Auditorio Emma Gamboa Alvarado*

*En homenaje a la ilustre educadora, profesora universitaria y benemérita de la Patria.*

74 El benemeritazgo fue otorgado mediante el acuerdo N.º 1999, del 27 de mayo de 1980, de la Asamblea Legislativa.

**2.2. Se coordine con la Facultad de Educación el homenaje que se realizará con motivo del acto de desvelamiento de la placa en homenaje a la Dra. Emma Gamboa Alvarado.**

**2.3. Se informe al Consejo Universitario sobre la conclusión de los actos de homenaje efectuados.**

**ACUERDO FIRME.**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA refiere que antes de proceder con el siguiente punto de la agenda, cede la palabra al Dr. Gutiérrez para que exprese una inquietud respecto a un asunto que está tratando la Comisión de Investigación y Acción Social (CIAS). El tema está relacionado con la conformación del Cicica. Como directora del Consejo Universitario, solicitó al Dr. Carlos Palma que, en vista de que se trata de una situación urgente para la Universidad de Costa Rica, fuera visto lo más pronto posible; de modo que también desea conocer el grado de avance de este punto en la CIAS. Cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ puntualiza que su inquietud también se centra en conocer el grado de avance; está muy interesado en que este tema salga con la integración del actual Consejo Universitario.

EL DR. CARLOS PALMA responde que en la CIAS están muy interesados en tener listo este caso lo antes posible, ya que no se justifica que tanta inversión y una infraestructura tan importante con la que cuenta la Universidad de Costa Rica esté sin el uso para el cual se creó. Con dicho fin, en la CIAS se dieron a la tarea de revisar los requisitos y, antes de ingresar a analizar cada uno, detectaron algunos puntos que faltaban, los cuales se le han aclarado al Dr. Steve Quirós, actual director del DCLab.

Apunta que hay un tema fundamental: el plan de desarrollo; en este se piden acuerdos de este centro con las unidades académicas que van a participar. La normativa establece que esos convenios o acuerdos deben ser ratificados en cada una de las asambleas de las unidades académicas, de manera tal que se trata de un punto que hace falta; se está trabajando en esto, así como en otros puntos relacionados con el plan de desarrollo. Una vez que se cumpla con esto, todo lo demás se satisface.

Reitera que están trabajando varios puntos del Plan de Desarrollo. Las personas del laboratorio están trabajando en esto para cumplir fácilmente con todos los requisitos solicitados. Sintetiza que se le está dando la importancia que el caso requiere.

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

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ complementa lo comentado por el Dr. Carlos Palma. Refiere que la semana anterior se reunió con el Dr. Steve Quirós, con el fin de revisar los puntos que están haciendo falta, dado que el Dr. Quirós tenía algunas dudas; en concreto se trata del artículo 31, inciso c), del *Reglamento de la investigación en la Universidad de Costa Rica*. Destaca que hacen falta los acuerdos de las asambleas de escuela acerca de las unidades con las cuales se van a establecer los convenios de organización del Centro. El Dr. Steve Quirós no estaba seguro del alcance que implicaban, por este motivo se reunieron y el Dr. Quirós se comprometió con dicha gestión. Lamentablemente, esto le tomará tiempo, ya que depende de las convocatorias de las asambleas de escuela, y en esto es en lo que se necesita avanzar; no obstante, el Dr. Quirós tuvo mayor claridad respecto a lo que necesitaba, y se está a la espera, tal como indicó el Dr. Carlos Palma. Comenta que se hizo un trabajo específico con el Dr. Quirós; incluso revisaron la redacción para los acuerdos de las asambleas, de manera tal que se cumpla con lo establecido por el reglamento, y así no se presenten atrasos adicionales.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece al Dr. Carlos Palma y a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez por la aclaración; quedan atentos al desarrollo de este tema.

## ARTÍCULO 9

**La Comisión de Docencia y Posgrado presenta el Dictamen CDP-10-2021, sobre la reforma al Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica para hacer efectivo el propósito del acuerdo 2, artículo 7, de la sesión ordinaria N.º 6130, celebrada el 24 de octubre de 2017.**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE refiere que este dictamen salió a consulta; se recibieron las observaciones de la comunidad y se procedió a su análisis, así como a la elaboración final del dictamen para consideración del pleno. Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

### “ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6130, artículo 7, del 24 octubre de 2017, conoció el dictamen CDP-DIC-17-008, relacionado con la solicitud que realizó la Facultad de Odontología para anualizar los cursos de las clínicas del V año de la carrera de Licenciatura en Odontología, como excepción a la política de semestralización acogida por el Órgano Colegiado en la sesión N.º 3912, artículo 5, punto 3, del 11 de diciembre de 1992.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* establece la semestralización; el calendario universitario define dos semestres de dieciséis semanas y un tercer periodo (ya no se habla de semestres) de ocho semanas. Continúa con la lectura.

2. El Consejo Universitario, luego de analizar y discutir el dictamen CDP-DIC-17-008, acordó autorizar a la Facultad de Odontología anualizar los cursos de las clínicas de V año, correspondiente a los IX y X ciclos del plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Odontología. Además, en esa ocasión el Órgano Colegiado le solicitó a la Vicerrectoría de Docencia establecer los requisitos y procedimientos respectivos para aprobar las solicitudes que las unidades académicas presenten para ofrecer cursos de sus planes de estudio en ciclos lectivos que no sean semestrales.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que, a partir de la consulta, se desprende que la Vicerrectoría de Docencia tiene la potestad de aprobar estos ciclos lectivos de diferente duración. Sin embargo, surge una limitante para lograrlo: el artículo 1 del *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, el cual establece solamente los ciclos que anteriormente mencionó. La respuesta de la Vicerrectoría de Docencia indica la factibilidad de proceder de esta manera, pero requieren de la modificación al artículo 1 por parte del Consejo Universitario; de manera tal que sea coherente para evitar la disyuntiva. Destaca que se establece en el artículo 1 un primer ciclo de 16 semanas, un segundo ciclo también de 16 semanas y un tercer ciclo de 8 semanas. Además, la Vicerrectoría de Docencia realizó un estudio de donde se desprenden los lineamientos o las directrices por establecer para aprobar estos ciclos lectivos de diferente duración. Continúa con la lectura.

3. La Vicerrectoría de Docencia, en atención a la solicitud del Órgano Colegiado, remitió a la Rectoría el procedimiento de solicitud de modificación del ciclo lectivo para un curso específico (VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020).
4. La Rectoría elevó al Consejo Universitario el procedimiento elaborado por la Vicerrectoría de Docencia (R-2140-2020, del 17 de abril de 2020).
5. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el asunto a la Comisión de Docencia y Posgrado para el trámite correspondiente (Pase CU-101-2020, del 10 de diciembre de 2020).
6. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6488, artículo 7, del 11 de mayo de 2021, acordó publicar en consulta la modificación del artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021, del 14 de mayo de 2021.

## ANÁLISIS DEL CASO

### 1. Origen

En la sesión N.º 6130, artículo 7, del 24 octubre de 2017, la Comisión de Docencia y Posgrado presentó ante el Consejo Universitario el dictamen CDP-DIC-17-008, referente a la solicitud de la Facultad de Odontología para anualizar los cursos de las clínicas del V año de la carrera de Licenciatura en Odontología como excepción a la política de semestralización adoptada por el Órgano Colegiado en sesión N.º 3912, artículo 5, punto 3, del 11 de diciembre de 1992.

En esa ocasión, la Comisión de Docencia y Posgrado consideró conveniente que el Órgano Colegiado aprobara la anualización de los cursos solicitados por la Facultad de Odontología, pues existían las argumentaciones necesarias académicas y administrativas que justificaban la modificación de la duración del ciclo lectivo para esos cursos.

El análisis realizado por la Comisión de Docencia y Posgrado en ese entonces destacó que, si bien el Consejo Universitario tomó el acuerdo de que los cursos que se imparten en la Institución deben ser desarrollados de forma semestral, el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* contempló la situación especial del tercer ciclo lectivo y de ciclos lectivos del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), y otorgó la posibilidad para que cursos específicos se oferten con una duración diferente a la semestral<sup>75</sup>.

La Comisión de Docencia y Posgrado también estimó conveniente que futuras solicitudes de las unidades académicas tendientes a modificar la duración de los ciclos lectivos para cursos específicos sean analizadas y aprobadas por la Vicerrectoría de Docencia.

Así las cosas, luego del debate y discusión del dictamen CDP-DIC-17-008, el Consejo Universitario autorizó a la Facultad de Odontología para que anualizara las Clínicas del V año de la carrera de Licenciatura en Odontología y, además, acordó lo siguiente:

2. *Autorizar a la Vicerrectoría de Docencia para que apruebe todas aquellas solicitudes que las unidades académicas presenten para ofrecer cursos de sus planes de estudio en ciclos lectivos que no sean semestrales. Para tal efecto, la Vicerrectoría de Docencia deberá establecer los requisitos y procedimientos respectivos, que deberán ser aprobados previamente por este Órgano Colegiado.*

De ahí que, en respuesta al acuerdo adoptado por el Consejo Universitario, la Vicerrectoría de Docencia por medio del oficio VD-1031-2020<sup>76</sup>, envió la propuesta de *Procedimiento de solicitud de modificación del ciclo lectivo para un curso específico*. Sin embargo, esa vicerrectoría manifestó la necesidad de realizar una modificación al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* para poder hacer efectivo el propósito del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario, pues esa norma limita la posibilidad de que existan ciclos lectivos de diferente duración para pregrado y grado.

Por tanto, una vez emitido el criterio del asesor legal del Consejo Universitario<sup>77</sup>, la Dirección del Órgano Colegiado trasladó el análisis del asunto a la Comisión de Docencia y Posgrado<sup>78</sup>.

### 2. Propósito

El presente documento dictamina sobre la modificación al artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, analizada por el Consejo Universitario, en la sesión N.º 6488, artículo 7, del 11 de mayo de 2021, y publicada en consulta en *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021, del 14 de mayo de 2021.

### 3. Ciclos de estudio en la Universidad de Costa Rica

La duración de los ciclos lectivos ha sido un tema de discusión a lo largo de la vida institucional, pues es un factor determinante en el desarrollo del quehacer universitario y sirve como referencia para programar y realizar diferentes actividades que se llevan a cabo en la Universidad.

<sup>75</sup> Artículo 8. *Se podrán establecer ciclos de diferente duración para el Sistema de Estudios de Posgrado, propuestos por cada Programa de Posgrado y aprobado por el SEP. Estos ciclos deberán quedar incorporados en el Calendario Universitario como ciclos ordinarios.*

<sup>76</sup> VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

<sup>77</sup> Criterio Legal CU-65-2020, del 9 de diciembre de 2020.

<sup>78</sup> Pase CU-101-2020, del 10 de diciembre de 2020.

Como resultado de esas discusiones, se han estudiado procesos de transición de la actividad académica a diferentes duraciones de los ciclos lectivos.

Muestra de lo anterior fue el proceso de transición que se pretendió implementar en 1976, según se documenta en el informe anual del rector, Dr. Claudio Gutiérrez (1976-1977), sobre la propuesta del cambio del calendario universitario en cuatrimestres como parte de un plan piloto que se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas y del entonces denominado Centro Universitario de Occidente (actualmente Sede Regional de Occidente), a saber:

*Por encargo del Rector, la Sección de Evaluación de la Vicerrectoría de Docencia realizó un valioso estudio para ponderar los efectos, benéficos y desventajosos, del funcionamiento del Calendario por Cuatrimestres, en el Centro Universitario de Occidente y en la Facultad de Ciencias Económicas, que lo tuvieron en vigencia durante los años 1975 y 1976. Como era de esperar, el estudio demuestra una mejor utilización del espacio durante el año. En cuanto a deserción, Ciencias Económicas no ofrece diferencia importante bajo los dos sistemas (cuatrimestres y semestres); Occidente muestra una deserción un poco mayor en el sistema de cuatrimestres. El porcentaje de aprobados es algo mayor con cuatrimestres en Ciencias Económicas y algo menor con cuatrimestres en Occidente. La nota promedio es ligeramente superior con cuatrimestres en Ciencias Económicas y ligeramente inferior con cuatrimestres en Occidente.*

*En la encuesta de opinión, los profesores favorecieron un poco más al sistema de semestres sobre el de cuatrimestres, mientras que los estudiantes favorecieron un poco más el sistema de cuatrimestres sobre el de semestres. Por su parte, los administradores señalaron algunas dificultades de coordinación de matrícula y otros trámites bajo el sistema de cuatrimestres. Estos resultados fueron considerados en una sesión de Consejo de Rectoría Ampliado, con la presencia de los Decanos y Directores de Centros Regionales, y por unanimidad se acordó pasar a partir de 1977 a un solo calendario para toda la Universidad que viene a ser una especie de promedio entre los dos calendarios anteriores. Los ciclos de estudio, como se llamarán en adelante, tendrán 16 semanas de duración, frente a las 17 semanas del semestre y las 15 del cuatrimestre, excepto el tercero que tendrá la mitad, es decir 8 semanas, y funcionará durante los meses de diciembre y enero. El hecho de que el tercer ciclo tenga una duración igual a la mitad de cada uno de los primeros dos ciclos hace fácil la adaptación de los cursos a los distintos ciclos. Además vuelve ahora a ser posible un receso de cuatro semanas a mitad de año.*

*Al parecer, el sistema nuevo goza de gran aceptación en la comunidad universitaria. Fue establecido oficialmente al quedar promulgado el Reglamento de Ciclos de Estudio de la Universidad de Costa Rica por el Consejo Universitario<sup>79</sup>.*

El *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*<sup>80</sup> tiene su origen en la sesión N.º 2371, artículo 9, del 4 de abril de 1977; en esa ocasión, el Consejo Universitario ratificó la propuesta de reglamento y dejó sin efecto el entonces denominado *Reglamento de cuatrimestres y cursos de verano*.

Desde ese entonces, el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* ha sido modificado en varias ocasiones; entre ellas, la reforma integral que aprobó el Consejo Universitario en la sesión N.º 5622, artículo 7, del 10 de abril de 2012, que da origen a la mayoría de los artículos vigentes. En alusión a lo anterior, es importante señalar que los ciclos lectivos para pregrado y grado definidos en el artículo 1 del *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* presentan actualmente la misma cantidad de semanas que se habían establecido en la versión de la norma de 1977: 16 semanas para el primer ciclo, 16 semanas para el segundo ciclo y 8 semanas para el tercer ciclo.

Por su parte, el Consejo Nacional de Rectores (Conare) en sesión N.º 65, artículo 1, del 10 de noviembre de 1976, firmó el *Convenio para unificar la definición de crédito en la educación superior de Costa Rica*<sup>81</sup>, con el propósito de facilitar el reconocimiento de estudios, grados y títulos, así como la transferencia de estudiantes entre las instituciones de Educación Superior de Costa Rica; a su vez, se procuró reflejar el esfuerzo que la persona estudiante dedica a las actividades académicas. Según el citado convenio, se entiende por crédito lo siguiente:

*Crédito es una unidad valorativa del trabajo del estudiante, que equivale a tres horas reloj semanales de trabajo del mismo, durante 15 semanas, aplicadas a una actividad que ha sido supervisada, evaluada y aprobada por el profesor.*

En concordancia con lo anterior, el Conare, por medio del *Convenio sobre la Nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal*<sup>82</sup>, definió una duración mínima de programas para pregrado, grado y posgrado, tal y como se muestra en la siguiente figura:

79 Informe anual del Rector 1976-1977. Universidad de Costa Rica. pp. 20-21.

80 En sesión N.º 2362, artículo 10, del 9 de marzo de 1977, el Consejo Universitario aprobó la publicación en consulta a la comunidad universitaria la propuesta de *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*.

81 Aprobado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 2297, artículo 16, del 19 de julio de 1976.

82 Ratificado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 4866, artículo 5, del 9 de marzo de 2004.

Figura N.º 1

**Duración mínima de programas para pregrado, grado y posgrado según el  
Convenio sobre la Nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal**

Pregrado	Grado	Posgrado
<p align="center"><b>Diplomado</b></p> <p>Mínimo 4 ciclos lectivos de 15 semanas o su equivalente, máximo 6 ciclos.</p>	<p align="center"><b>Bachillerato</b></p> <p>Mínimo 8 ciclos lectivos de 15 semanas o su equivalente</p>	<p align="center"><b>Especialidad Profesional</b></p> <p>Mínimo dos ciclos de 15 semanas o su equivalente y un mínimo de 1620 horas de práctica profesional supervisada</p>
<p align="center"><b>Profesorado</b></p> <p>Mínimo 6 ciclos lectivos de 15 semanas o su equivalente</p>	<p align="center"><b>Licenciatura</b></p> <p>a) Sin bachillerato: Mínimo 10 ciclos lectivos de 15 semanas o su equivalente</p> <p>b) Con Bachillerato: Mínimo dos ciclos lectivos de 15 semanas o su</p>	<p align="center"><b>Maestría</b></p> <p>Mínimo 4 ciclos de 15 semanas o su equivalente</p>
		<p align="center"><b>Doctorado Académico</b></p> <p>Mínimo 4 ciclos lectivos de 15 semanas o su equivalente sobre la maestría</p>

Fuente: Elaboración propia, con datos del Convenio sobre la Nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal.

#### 4. Marco normativo

La política de semestralización de los ciclos lectivos en la Universidad de Costa Rica fue adoptada por el Consejo Universitario en la sesión N.º 3912, artículo 5, punto 3, del 11 de diciembre de 1992. Esa política dicta lo siguiente:

3. *Adoptar como política universitaria que todos los cursos de la Universidad de Costa Rica deben ser administrados en forma semestral a partir de 1994.*

Por su parte, el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, en su artículo 1, establece que:

*ARTÍCULO 1. El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:*

- a) *Un primer ciclo de 16 semanas.*
- b) *Un segundo ciclo de 16 semanas.*
- c) *Un tercer ciclo de 8 semanas.*

Como se puede observar, la normativa que regula los ciclos lectivos restringe la posibilidad de que existan ciclos lectivos de diferente duración para cursos específicos de los planes de estudio regulares que forman parte de la oferta académica que brinda la Universidad de Costa Rica, específicamente para los niveles de pregrado y grado. Solamente para el caso del Sistema de Estudios de Posgrado la norma en análisis permite crear ciclos lectivos que tengan una duración diferente a los señalados en el reglamento en análisis, a saber:

*ARTÍCULO 8. Se podrán establecer ciclos de diferente duración para el Sistema de Estudios de Posgrado, propuestos por cada Programa de Posgrado y aprobados por el SEP. Estos ciclos deberán quedar incorporados en el Calendario Universitario como ciclos ordinarios.*

A pesar de lo anterior, el Órgano Colegiado, con fundamento en aspectos de carácter académico, ha otorgado la posibilidad de flexibilizar la duración de los ciclos lectivos de cursos específicos con la finalidad de responder a las situaciones particulares propias de su área de estudio. Muestra de lo anterior fue el caso de la anualización de los cursos de las clínicas del V año de la carrera de Licenciatura en Odontología<sup>83</sup>.

#### 5. Criterio de la Vicerrectoría de Docencia<sup>84</sup>

La Vicerrectoría de Docencia, en atención al acuerdo del Consejo Universitario, procedió a analizar el contexto institucional, las experiencias de la Facultad de Odontología y de la Escuela de Medicina con cursos que se desarrollan en ciclos lectivos de 20 semanas, así como solicitudes realizadas por algunas unidades académicas que requieren ajustar los ciclos lectivos a la realidad en la que se ejecutan.

<sup>83</sup> Véase acuerdo de la sesión N.º 6130, artículo 7, del 24 de octubre de 2017.

<sup>84</sup> VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

Cabe destacar que la Vicerrectoría de Docencia, por medio de la Circular VD-37-2019<sup>85</sup>, solicitó a las unidades académicas propuestas e insumos que permitieran sustentar las previsiones que debe tener la administración universitaria frente a la ampliación de los ciclos lectivos para cursos específicos que así lo llegaran a requerir. Al respecto, la Vicerrectoría de Docencia identificó (...) *que la mayoría de cursos que requieren modificaciones de los ciclos lectivos se ubican en niveles avanzados de las carreras, los cuales demandan no solo la adaptación a los espacios reales donde tiene lugar el proceso educativo, sino la integración de conocimientos teóricos y prácticos, así como el uso y ejercicio de habilidades, destrezas y valores por parte de la población estudiantil.*

EL DR. GERMÁN VIDAURRE ejemplifica, además de los casos de la Facultad de Odontología y de Medicina, los sistemas productivos en la Facultad de Ciencias Agroalimentarias, donde se trabaja de acuerdo con las estaciones y los periodos de cosecha. Añade que han surgido otros casos; por ejemplo, de la Facultad de Derecho, con los consultorios que trabajan de acuerdo con los horarios del Poder Judicial; se cuentan con cursos en niveles avanzados, de diversas carreras, que no se pueden ajustar simplemente al Calendario Universitario por razones bastante fundamentadas. Continúa con la lectura.

Además, la Vicerrectoría de Docencia manifestó que, según lo dispuesto en el artículo 50, incisos a), b), c), ch) y d), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, es competencia de esa vicerrectoría dar seguimiento a aspectos fundamentales que permitan el desarrollo óptimo de los planes de estudio y hacer los ajustes que, desde un fundamento de carácter académico, sean necesarios para cumplir con las atribuciones que le otorga el Estatuto Orgánico, y así garantizar una educación acorde con la realidad actual y con las demandas de las distintas áreas del conocimiento y de la sociedad nacional, regional y global.

Por su parte, el artículo 54, inciso h), del *Estatuto Orgánico* le confiere la potestad a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de: *Elaborar, aprobar y difundir, anualmente, el Calendario estudiantil universitario, en coordinación con las instancias vinculadas con la gestión de los asuntos relativos a la población estudiantil.*

A pesar de los argumentos anteriores, la Vicerrectoría de Docencia señaló que el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* definió un margen restringido que imposibilita hacer efectivo el propósito del acuerdo del Consejo Universitario, ya que la norma no habilita la creación de ciclos lectivos de diferente duración para cursos de pregrado y grado.

En razón de lo anterior, la Vicerrectoría de Docencia recomienda al Consejo Universitario proceder a realizar las modificaciones necesarias en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* que permitan que esa vicerrectoría apruebe las solicitudes por parte de las unidades académicas que requieran modificar la duración de un ciclo para un curso específico y, de esa forma, poder hacer efectivo el propósito del acuerdo del Consejo Universitario de la sesión ordinaria N.º 6130, artículo 7, punto 2, del 24 octubre de 2017.

Finalmente, la Vicerrectoría de Docencia remitió la propuesta de procedimiento para aprobar las solicitudes de las unidades académicas que requieran modificar el ciclo lectivo para un curso específico<sup>86</sup>.

## 6. Criterio de la Asesoría Legal del Consejo Universitario<sup>87</sup>

La asesoría legal del Consejo Universitario emitió criterio en relación con lo expuesto en el oficio VD-1031-2020, referente a la modificación de la duración de los ciclos lectivos para que las unidades académicas puedan planificar su oferta de cursos en ciclos lectivos de duración distinta a las establecidas en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*.

La asesoría legal concuerda con lo expuesto por la Vicerrectoría de Docencia en el entendido de que para hacer efectivo el acuerdo del Consejo Universitario es necesaria una modificación en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, tomando en consideración la recomendación que brindó dicha vicerrectoría, a saber:

*(...) en la tarea que desarrolle la Comisión de Docencia y Posgrado, conviene tener en cuenta las recomendaciones que brindó la Vicerrectoría de Docencia sobre los todos los aspectos consignados para reglamentar el proceso de solicitud de modificación del ciclo lectivo para un curso específico: previendo tanto los aspectos de análisis y fundamentación de la solicitud, así como lo que corresponda a las previsiones administrativas y presupuestarias que conllevan esta posibilidad de*

85 Circular VD-37-2019, del 15 de noviembre de 2019.

86 Véase oficio VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

87 Criterio Legal CU-65-2020, del 9 de diciembre de 2020.

*ciclos lectivos. Nótese que en el trabajo de redacción de las normas que vayan a preverse dentro del Reglamento de ciclos de estudio, es de interés capital articular el parecer de las instancias que señaló la Vicerrectoría de Docencia, y que son: Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Oficina de Registro e Información, Oficina de Becas y Atención Socioeconómica y Centro de Evaluación Académica.*

## 7. Síntesis de la propuesta publicada en consulta

De acuerdo con lo planteado en el Dictamen CDP-4-2021, del 13 de abril de 2021, la propuesta pretende modificar el artículo 1 el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* e incorporar dos transitorios, con la finalidad de hacer efectivo el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión ordinaria N.º 6130, artículo 7, punto 2, celebrada el 24 de octubre de 2017.

Con la modificación al artículo 1, se plantea establecer la posibilidad de crear ciclos extraordinarios de diferente duración para cursos específicos que por su naturaleza así lo ameriten. Según lo propuesto, la Vicerrectoría de Docencia tendrá la potestad de aprobar ciclos extraordinarios de diferente duración por solicitud de la unidad académica, para lo cual las unidades académicas deberán presentar ante la Vicerrectoría de Docencia un informe técnico-académico que cumpla con los lineamientos que para tal efecto emita esa vicerrectoría. Además, se plantea que como parte de este proceso de creación exista una coordinación entre la unidad académica que presenta la solicitud, la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, con miras a prever las necesidades administrativas y presupuestarias que conllevan la creación de un ciclo extraordinario de diferente duración para un curso específico. Asimismo, la propuesta enviada a consulta propone que los ciclos extraordinarios deben ser incorporados en el Calendario Universitario e implicarán los mismos derechos y deberes que los ciclos lectivos ordinarios.

Por su parte, el transitorio 1 busca definir un plazo de seis meses para que la Vicerrectoría de Docencia emita los lineamientos referentes a la solicitud de modificación de la duración de un ciclo para un curso específico. En el caso del transitorio 2, se pretende definir un plazo de dos años para que la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica ajusten sus sistemas informáticos para que también puedan atender los procesos a su cargo cuando se esté en presencia de un curso que tenga una duración distinta a lo definido actualmente en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, para pregrado y grado.

La Comisión de Docencia y Posgrado estimó pertinente publicar en consulta<sup>88</sup> la reforma al artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*. A continuación se muestran las modificaciones que incluyó esa propuesta:

Texto vigente	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO 1. El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:</p> <p>a) Un primer ciclo de 16 semanas.</p> <p>b) Un segundo ciclo de 16 semanas.</p> <p>c) Un tercer ciclo de 8 semanas.</p>	<p>ARTÍCULO 1. El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:</p> <p>a) Un primer ciclo de 16 semanas, <b>ordinario</b>.</p> <p>b) Un segundo ciclo de 16 semanas, <b>ordinario</b>.</p> <p>c) Un tercer ciclo de 8 semanas, <b>extraordinario</b>.</p> <p><b><u>La Vicerrectoría de Docencia podrá aprobar otros ciclos extraordinarios de diferente duración por solicitud de la unidad académica, en atención a la naturaleza de los cursos que así lo ameriten.</u></b></p> <p><b><u>Para tales efectos, las unidades académicas que requieran un ciclo extraordinario de diferente duración deberán elaborar un informe técnico-académico según los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia.</u></b></p>

88 El dictamen se presentó en la sesión N.º 6488, artículo 7, del 11 de mayo de 2020.

	<p><b><u>Las unidades académicas deberán coordinar con la Oficina de Registro e Información y con la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica las previsiones administrativas y presupuestarias que conllevan el proceso de solicitud de un ciclo extraordinario de diferente duración.</u></b></p> <p><b><u>Los ciclos lectivos extraordinarios implicarán los mismos derechos y deberes que los ciclos lectivos ordinarios y deberán estar incorporados en el Calendario Universitario.</u></b></p>
	<p><b><u>Transitorio 1: La Vicerrectoría de Docencia dispondrá de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la reforma al artículo 1 del presente reglamento, para emitir los lineamientos para la solicitud de modificación de la duración de un ciclo para un curso específico.</u></b></p>
	<p><b><u>Transitorio 2: La Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la entrada en vigencia de la reforma al artículo 1 del presente reglamento, para ajustar sus sistemas informáticos a los procesos de matrícula y becas correspondientes a los ciclos extraordinarios de diferente duración que soliciten las unidades académicas para cursos específicos.</u></b></p>

Fuente: *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021, del 14 de mayo de 2021.

## 8. Consulta a la comunidad universitaria y observaciones recibidas

El Consejo Universitario, en sesión N.º 6488, artículo 7, del 11 de mayo de 2021, conoció el Dictamen CDP-4-2021, del 13 de abril de 2021, de la Comisión de Docencia y Posgrado, por lo que acordó publicar en consulta a la comunidad universitaria la modificación al artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*.

Dicha propuesta fue publicada en *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021, del 11 de mayo de 2021. La comunidad universitaria contó con 30 días hábiles (del 14 de mayo al 24 de junio de 2021) para pronunciarse respecto a la propuesta de modificación. De esta consulta se recibieron 31 respuestas de personas u órganos<sup>89</sup> que se manifestaron en su mayoría a favor de la propuesta de modificación. La propuesta publicada en consulta<sup>90</sup> y las manifestaciones remitidas se encuentran en el expediente del caso. A continuación se presenta una síntesis de las respuestas recibidas:

- La modificación propuesta promueve la flexibilidad curricular y una mejor adaptación a las demandas pedagógicas de los cursos que requieren una duración distinta a las 16 semanas definidas para los ciclos ordinarios.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agrega que todas las observaciones que se recibieron de la comunidad universitaria son positivas, excepto una que ingresó de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la cual pronto leerá.

- Existen cursos que por su particularidades no pueden desarrollarse en los periodos de 16 semanas que actualmente están estipulados para los ciclos ordinarios, de ahí que requieren que la norma permita crear ciclos extraordinarios de diferente duración. Tal es el caso del curso AF-0206: Manejo Integrado de Sistemas de Producción I: Proyecto Productivo, de la Escuela de Agronomía, que por su naturaleza se debe desarrollar en

89 En el periodo de consulta participaron 14 personas o instancias universitarias. Entre ellas la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Facultad de Ciencias Agroalimentarias, la dirección del Instituto de Investigaciones Filosóficas y personas estudiantes de la Escuela de Agronomía.

90 *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021, del 14 de mayo de 2021.

un periodo de 20 semanas, por lo que actualmente el curso inicia antes de que comience el I ciclo lectivo. Esta situación afecta a la población estudiantil becada, pues no pueden acceder a los beneficios del sistema de becas hasta que dé inicio el I ciclo lectivo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE añade que el curso inicia en enero-febrero, y las personas estudiantes comenzaban a trabajar en su curso sin estar debidamente matriculados ni estar cubiertos por los seguros respectivos, tampoco contaban con las becas (en los casos necesarios). Esta situación afectaba a la población becada, dado que no podían acceder a los beneficios del sistema de becas hasta que iniciara el I ciclo. Recalca que es muy interesante, ya que la Escuela de Agronomía ha realizado la solicitud en reiteradas ocasiones, desde el 2017. Desde esa fecha fue aprobada por la Vicerrectoría de Docencia, pero no se podía aplicar dado que, según este artículo, no era posible. Señala que ya han pasado varias generaciones que han experimentado esta situación; de ahí se desprende esa necesidad. Posteriormente, se descubrió la misma situación en el caso de los Consultorios Jurídicos; en los cuales, por excepción, se venían desarrollando algunos procesos durante varios años. Continúa con la lectura.

- Se deben considerar los tiempos de descanso, recreación y vacaciones que requiere la población estudiantil, durante su proceso de permanencia y formación académica.
- Se recomienda que el tercer ciclo lectivo sea considerado como un ciclo ordinario, y no como un ciclo extraordinario.
- Se sugiere que en caso de que se requiera la ampliación de la duración específica de un curso se continúe tramitando mediante la excepción.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recalca que esto es lo que propone la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Continúa con la lectura.

- Dadas las condiciones actuales, no existe viabilidad administrativa para la ejecución de la reforma, pues los procesos de becas y matrícula están pensados para los ciclos que actualmente ofrece la Universidad de Costa Rica.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que esto viene de parte de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Continúa con la lectura.

- Existe incertidumbre de poder cumplir con los ajustes requeridos en los sistemas informáticos en los plazos señalados.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que la Comisión valoró que en el trabajo que realizó la Vicerrectoría de Docencia desde el 2017 se establecían las bases para hacer el estudio. No se trata de algo “antojadizo”, sino de algo que debe estar fundamentado y valorado. No es algo que deja en entredicho la estabilidad o la salud de estudiantes; al contrario, debe ser organizado y pensado dentro de las necesidades, así como del programa curricular de la Escuela. Continúa con la lectura.

### **Análisis de la Comisión**

Luego de analizar la propuesta presentada y las respuestas recibidas durante el periodo consulta de la reforma al artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, la Comisión de Docencia y Posgrado recomienda al Consejo Universitario aprobar la modificación al reglamento citado, pues existen unidades académicas que, por la naturaleza de algunos de sus cursos, requieren que estos se desarrollen con una duración distinta a la definida para los ciclos ordinarios (16 semanas para I y II ciclos lectivos y 8 semanas para el III ciclo lectivo). Así las cosas, la Comisión de Docencia y Posgrado recomienda la aprobación de la reforma en virtud de los siguientes argumentos:

- i. Como lo señaló la Vicerrectoría de Docencia en el oficio VD-1031-2020<sup>91</sup>, la creación de un ciclo de diferente duración para un curso específico deberá responder a tres dimensiones:

91 VD-1031-2020, del del 14 de abril de 2020.

- a) Las bases epistemológicas que sustentan el conocimiento y la práctica de la disciplina.
  - b) La metodología de formación y aprendizaje, mediante las cuales se desarrollan conocimientos, habilidades, destrezas, valores actitudes y aptitudes en las distintas disciplinas.
  - c) La necesaria vinculación de teoría y práctica que el curso ofrece en distintos contextos y escenarios reales.
- ii. De conformidad con lo manifestado por la Vicerrectoría de Docencia, la mayoría de cursos que requieren una modificación de la duración de los ciclos lectivos se ubican en niveles avanzados de las carreras. Además, algunas unidades académicas requieren ajustar los ciclos lectivos de cursos específicos a la realidad en la que se ejecutan, tales como centros educativos, comunidades, organizaciones de productores agrícolas, centros de salud, espacios judiciales, embarcaciones nacionales e internacionales, entre otros.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recalca que la Vicerrectoría de Vida Estudiantil ha valorado esto, en parte, por las solicitudes de los casos que se llevan en la Comisión de Asuntos Estudiantiles y este caso. Comenta que recientemente se aprobó un espacio para que valoren el sistema de becas, ya que el modelo basado en el crédito está agotado. Resalta que se venían manejando por excepción; sin embargo, brindar estos permisos sería continuar con el modelo de excepción. Continúa con la exposición del dictamen.

- iii. Si bien es cierto actualmente los procesos de becas y matrícula están pensados en los ciclos ordinarios que se imparten en la Universidad, es importante indicar que se han desarrollado procesos extraordinarios para casos específicos, como lo son los cursos con ciclos de duración distinta que se imparten en la Facultad de Odontología y en la Escuela de Medicina<sup>92</sup>. Resulta necesario automatizar estos procesos para este tipo de cursos, de ahí que existe la necesidad de ajustar los sistemas informáticos que utilizan la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE añade que se han reunido con representantes de dichas oficinas, así como con el MTI Henry Lizano, jefe del Centro de Informática, y se han valorado dos opciones: automatizar el proceso, con lo cual se espera agilización dentro del sistema de gestión que se tiene en este momento; o pasar a un modelo de gestión por procesos, lo cual requeriría de más tiempo. No obstante, destaca que es un hecho que esta automatización es necesaria, a menos que la ViVE tenga interés en continuar haciéndolo de forma manual. Continúa con la lectura.

- iv. Las solicitudes que realicen las unidades académicas para ofertar cursos que se desarrollen en ciclos de diferente duración deberán estar debidamente justificadas según los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia, lo que implica que para que se apruebe un ciclo extraordinario se deberá cumplir con los requisitos y fases que determine esa vicerrectoría para tales efectos.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE indica que estos lineamientos ya están elaborados, lo que se necesita es darle curso a ese movimiento. Estos lineamientos fueron vistos y el análisis es muy completo. Continúa con la lectura.

- v. En aras de resguardar la viabilidad económica y administrativa de crear ciclos extraordinarios de diferente duración, se estipula que las unidades académicas tengan que coordinar con la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica las previsiones presupuestarias y administrativas que conllevan este proceso, pues es necesario brindar las condiciones que faciliten la permanencia de la población estudiantil que matricula este tipo de cursos. En ese mismo sentido, resulta necesario que los ciclos extraordinarios sean incorporados en el Calendario Universitario e impliquen los mismo derechos y deberes que los ciclos ordinarios.
- vi. La Comisión de Docencia y Posgrado es consciente de que la aprobación de ciclos lectivos extraordinarios no implica que la Universidad de Costa Rica deje de ofertar cursos en los ciclos ordinarios, pues lo que se busca es que exista una mayor flexibilidad curricular para que las unidades académicas puedan ofertar cursos específicos con una duración distinta, según sus necesidades y la naturaleza del objeto de aprendizaje.
- vi. La Comisión de Docencia y Posgrado acogió la observación de eliminar la diferenciación propuesta con el tercer ciclo lectivo, pues se clasificó como un ciclo extraordinario y podría incurrir en error al interpretarse que

92 Resolución ViVE-28-2019, del 17 de octubre de 2019; Resolución ViVE-30-2019, del 25 de noviembre de 2019; Resolución ViVE-2-2020, del 15 de enero de 2020, y Resolución ViVE-01-2021, del 15 de enero de 2021.

para el tercer ciclo lectivo también se tendría que realizar el mismo proceso que los otros ciclos extraordinarios. De ahí que esta Comisión estimó oportuno eliminar la clasificación propuesta para el I, II y III ciclos lectivos, dejando esa parte como está contemplada en la versión vigente.

- viii. En cuanto al tema de los transitorios, la comunidad universitaria manifestó su preocupación e incertidumbre por los tiempos definidos; no obstante, es conveniente señalar que el proceso de aprobación de un ciclo extraordinario deberá cumplir con los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia y que debe existir coordinación con la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, por lo que la aprobación de un ciclo extraordinario no será inmediata, sino que requerirá de un espacio de análisis y estudio para cumplir con todas las fases del procedimiento.
- ix. En relación con el plazo propuesto en el transitorio 2, el cual indica que la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica tendrán un plazo de dos años a partir de la entrada en vigencia de la reforma planteada para ajustar sus sistemas informáticos con el fin de atender los procesos de becas y matrícula para cursos con ciclos de diferente duración, la Comisión de Docencia y Posgrado estima que ese plazo es adecuado para que se realicen los ajustes requeridos. Sobre lo anterior, cabe destacar que el Centro de Informática ya ha tenido acercamientos con la Vicerrectoría de Vida Estudiantil con la finalidad de realizar una valoración técnica del esfuerzo, tiempo y recursos que serán necesarios para implementar los cambios<sup>93</sup>.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE indica que, en cuanto a las políticas institucionales, se ha planteado la necesidad de que la Universidad, en las próximas décadas, sea flexible tanto en la parte curricular y pedagógica como en la parte administrativa. Por tal motivo es necesaria la creación de esos sistemas para agilizar la asignación de los beneficios de becas y abrir ciclos lectivos de diferente duración para algunos cursos (no todos), por su naturaleza, a fin de adaptarse en formas diferentes, ya sea en la modalidad presencial o virtual, pero también en los tiempos que se establecen. Este es un pequeño paso en la parte de la flexibilidad curricular que se ha venido promoviendo en muchos espacios. Continúa con la lectura.

- x. Las *Políticas Institucionales para el quinquenio 2021-2025*, aprobadas por el Consejo Universitario en la sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2021, determinan que la Universidad de Costa Rica:

2.2 *Impulsará la innovación y la pertinencia de las carreras actuales y futuras –pregrado, grado y posgrado–, a partir de las necesidades de la sociedad, la viabilidad de su implementación y las posibilidades presupuestarias*<sup>94</sup>.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE aclara que la pertinencia sería a partir de las necesidades de la sociedad, de la vinculación con el Poder Judicial, con los sistemas de producción, entre otros.

2.4 *Estimulará la flexibilidad curricular que potencie el trabajo inter-, multi- y transdisciplinario, en los ámbitos de la docencia, la investigación y la acción social, en concordancia con las condiciones presupuestarias de la Universidad.*

7.4 *Diseñará y desarrollará los mecanismos de integración de la información universitaria, de forma estandarizada, segura e interoperable, que apoyen la toma de decisiones estratégicas institucionales*<sup>95</sup>.

Como se puede apreciar, la Universidad de Costa Rica, en apego a su propósito y principios orientadores, busca contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común<sup>96</sup> con una visión de excelencia académica e igualdad de oportunidades<sup>97</sup>, por ello es pertinente brindar la misma posibilidad a otras unidades académicas que tengan la necesidad de ofertar sus cursos con una duración diferente a las definidas para los ciclos ordinarios que señala el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, tal y como actualmente se ofertan para algunos cursos de la Facultad de Odontología y la Escuela de Medicina.

93 CI-826-2021, del 20 de agosto de 2021.

94 La Política Institucional 2.2 tiene como uno de sus objetivos: Promover los procesos de cambio curricular y reformular la oferta académica, según las necesidades del desarrollo científico, tecnológico y artístico, y en el marco de los requerimientos y las características socioeconómicas, laborales, culturales, así como de las tendencias globales.

95 La Política Institucional 7.4 tiene como uno de sus objetivos: *Propiciar la mejora, investigación, seguridad y automatización de los procesos universitarios, que permitan la implementación de herramientas tecnológicas de información y comunicación (TIC) que impacten en el quehacer institucional.*

96 Artículo 3, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

97 Artículo 4, inciso b), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Así las cosas, luego del análisis efectuado por la Comisión de Docencia y Posgrado, se estima que existen elementos suficientes para aprobar la propuesta de reforma al artículo 1 e incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*.

### PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Docencia y Posgrado somete a consideración del plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

#### CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 1 del *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* define los ciclos lectivos que existen en la Institución para pregrado y grado de la siguiente manera:  
*ARTÍCULO 1. El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:*
  - a) *Un primer ciclo de 16 semanas.*
  - b) *Un segundo ciclo de 16 semanas.*
  - c) *Un tercer ciclo de 8 semanas.*
2. La política de semestralización de los ciclos lectivos en la Universidad de Costa Rica fue adoptada por el Consejo Universitario en la sesión N.º 3912, artículo 5, punto 3, del 11 de diciembre de 1992, la cual dicta lo siguiente:
  3. *Adoptar como política universitaria que todos los cursos de la Universidad de Costa Rica deben ser administrados en forma semestral a partir de 1994.*
3. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6130, artículo 7, del 24 de octubre de 2017, punto N.º 2, autorizó a la Vicerrectoría de Docencia para que apruebe todas aquellas solicitudes que las unidades académicas presenten para ofrecer cursos de sus planes de estudio en ciclos lectivos que no sean semestrales. Además, se le solicitó a la Vicerrectoría de Docencia establecer los requisitos y procedimientos respectivos para modificar la duración de un ciclo para un curso específico, los cuales deberán ser aprobados previamente por el Consejo Universitario.
4. La Vicerrectoría de Docencia, mediante la Circular VD-37-2019<sup>98</sup> le solicitó a las unidades académicas que aportaran insumos y propuestas que permitan sustentar previsiones por parte de la administración universitaria frente a la ampliación de los ciclos lectivos para cursos específicos que así lo requieran. Según el criterio de la Vicerrectoría de Docencia, (...) *la mayoría de los cursos que requieren modificación de los ciclos lectivos se ubican en niveles avanzados de las carreras, por lo que demandan no solo la adaptación a los espacios reales donde tiene lugar el proceso educativo, sino la integración de conocimientos teóricos y prácticos, así como el uso y ejercicio de habilidades, destrezas y valores por parte de la población estudiantil*<sup>99</sup>.
5. La Vicerrectoría de Docencia elevó al Consejo Universitario la propuesta de *Procedimiento de solicitud de modificación del ciclo lectivo para un curso específico*. No obstante, esa vicerrectoría señaló que es necesario realizar una reforma al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Rica*, pues la normativa vigente no es flexible en modificar la duración de los ciclos de estudio para cursos de pregrado y grado<sup>100</sup>.
6. La Vicerrectoría de Docencia es la encargada de sancionar y supervisar los diversos planes de estudio de la Universidad de Costa Rica, de tal forma que se garantice una educación acorde con la realidad actual y a las demandas de las distintas áreas del conocimiento y de la sociedad nacional, regional y global.<sup>101</sup> Por lo anterior, es pertinente que sea esa vicerrectoría la encargada de aprobar las solicitudes que presenten las unidades académicas para ofrecer cursos de sus planes de estudio en ciclos lectivos de diferente duración.
7. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Docencia y Posgrado el asunto para el trámite correspondiente (Pase CU-101-2020, del 10 de diciembre de 2020).
8. El procedimiento para solicitar la modificación de la duración de un ciclo para un curso específico deberá estar fundamentado en tres dimensiones: a) Las bases epistemológicas que sustenta el conocimiento y la práctica de

98 Circular VD-37-2019, del 15 de noviembre de 2019.

99 Oficio VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

100 Oficio VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

101 *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, artículo 50, incisos a), b), c), ch) y d).

la disciplina; b) la metodología de formación y aprendizaje, mediante las cuales se desarrollan conocimientos, habilidades, destrezas, valores actitudes y aptitudes en las distintas disciplinas, y c) la necesaria vinculación de teoría y práctica que el curso ofrece en distintos contextos y escenarios reales.

9. La actividad académica de la Universidad de Costa Rica se encuentra organizada en función de los ciclos lectivos que dispone la normativa institucional. Según el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, en la Institución existen dos ciclos con una duración de 16 semanas y un tercer ciclo lectivo de 8 semanas, lo anterior para pregrado y grado. En el caso del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), la norma dispone que se podrán crear ciclos lectivos de diferente duración, los cuales deberán quedar incorporados en el Calendario Universitario como ciclos ordinarios.
10. El Consejo Universitario, en sesión N.º 6488, artículo 7, del 11 de mayo de 2021, conoció el Dictamen CDP-4-2021, y acordó publicar en consulta a la comunidad universitaria la modificación del artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*.
11. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021. La comunidad universitaria contó con 30 días hábiles (del 14 de mayo al 24 de junio de 2021) para pronunciarse respecto a esta propuesta de modificación. Para tales efectos se recibieron 31 respuestas de personas u órganos que se manifestaron, en su mayoría, a favor de la propuesta. La Comisión de Docencia y Posgrado incorporó las modificaciones que estimó pertinentes.
12. Las *Políticas Institucionales para el quinquenio 2021-2025* dictan, entre otras cosas, que la Universidad de Costa Rica:
  - 2.2 *Impulsará la innovación y la pertinencia de las carreras actuales y futuras –pregrado, grado y posgrado–, a partir de las necesidades de la sociedad, la viabilidad de su implementación y las posibilidades presupuestarias*<sup>102</sup>.
  - 2.4 *Estimulará la flexibilidad curricular que potencie el trabajo inter-, multi- y transdisciplinario, en los ámbitos de la docencia, la investigación y la acción social, en concordancia con las condiciones presupuestarias de la Universidad.*
  - 7.4 *Diseñará y desarrollará los mecanismos de integración de la información universitaria, de forma estandarizada, segura e interoperable, que apoyen la toma de decisiones estratégicas institucionales*<sup>103</sup>.

\*\*\*\*A las doce horas sale el Dr. Gustavo Gutiérrez.\*\*\*\*

13. Actualmente existen ciclos para cursos específicos que se desarrollan con una duración diferente a las definidas para pregrado y grado en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, los cuales han sido modificados en virtud de las realidades y necesidades de las unidades académicas; tal es el caso de las clínicas del V año de la carrera de Licenciatura en Odontología que se desarrollan en ciclos anuales, cursos que se desarrollan en ciclos lectivos de 20 semanas en la Facultad de Odontología, la Escuela de Medicina y la Escuela de Agronomía.
14. Es necesario ajustar los sistemas informáticos que utilizan la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, con la finalidad de que se automaticen los procesos de matrícula y adjudicación de becas cuando se está en presencia de un ciclo lectivo de diferente duración, pues actualmente se están llevando esos procesos de forma extraordinaria para ese tipo de casos<sup>104</sup>.
15. Debido a que los ciclos de estudio establecidos en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* han funcionado como punto de referencia para la organización y planificación de diferentes procesos y actividades del quehacer universitario, la Comisión de Docencia y Posgrado es consciente de que esta reforma

<sup>102</sup> La Política Institucional 2.2 tiene como uno de sus objetivos: *Promover los procesos de cambio curricular y reformular la oferta académica, según las necesidades del desarrollo científico, tecnológico y artístico, y en el marco de los requerimientos y las características socioeconómicas, laborales, culturales, así como de las tendencias globales.*

<sup>103</sup> La Política Institucional 7.4 tiene como uno de sus objetivos: *Propiciar la mejora, investigación, seguridad y automatización de los procesos universitarios, que permitan la implementación de herramientas tecnológicas de información y comunicación (TIC) que impacten en el quehacer institucional.*

<sup>104</sup> Resolución ViVE-28-2019, del 17 de octubre de 2019; Resolución ViVE-30-2019, del 25 de noviembre de 2019; Resolución ViVE-2-2020, del 15 de enero de 2020, y Resolución ViVE-01-2021, del 15 de enero de 2021.

al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* hace necesario precisar y ajustar otras normas en aquellos casos que su aplicación corresponde a ciclos de estudio de diferente duración.

16. El Consejo Nacional de Rectores, por medio del *Convenio sobre la Nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal*<sup>105</sup>, definió una duración mínima de programas para pregrado, grado y posgrado.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agrega que esta definición trata sobre el número de créditos mínimo (o intervalo) para los distintos programas. Es muy interesante, ya que los créditos se establecen con base en un periodo de quince semanas, pero se refiere a la duración del curso, lo cual es diferente a la duración del ciclo lectivo. Por consiguiente, se puede ajustar un ciclo a un ciclo lectivo de diferente duración mediante la dosificación de las horas en que se desarrolla. Continúa con la lectura.

17. En atención a las respuestas recibidas en el periodo de consulta, se elimina la diferenciación propuesta entre ciclos ordinarios y extraordinario para los ciclos lectivos I, II y III, pues estos corresponden a los ciclos lectivos regulares para pregrado y grado que se dan en la Universidad de Costa Rica. En el caso de los otros ciclos que lleguen a crear se denominarán como “extraordinarios”. Las solicitudes que realicen las unidades académicas deberán cumplir con los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia, con la finalidad de que exista una debida justificación que amerite crear un ciclo extraordinario de diferente duración para un curso específico.
18. Las unidades académicas que requieran solicitar una modificación en la duración de un ciclo para un curso específico, deberán coordinar con la Oficina de Registro e Información y con la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica las provisiones presupuestarias y administrativas que se requieren para garantizar la permanencia de la población estudiantil que matrícula este tipo de curso. También resulta necesario que los ciclos extraordinarios sean incorporados en el Calendario Universitario e impliquen los mismos derechos y deberes que los ciclos ordinarios.
19. La aprobación de ciclos extraordinarios deberá cumplir con el debido proceso de análisis y estudio, por lo que su aval no será de forma inmediata. En ese orden de ideas, se considera que los plazos señalados en los transitorios son adecuados para que la Vicerrectoría de Docencia pueda emitir los lineamientos para la solicitud de la modificación de la duración de un ciclo para un curso específico, así como para que la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica ajusten sus sistemas para automatizar los procesos de matrícula y becas para este tipo de cursos que se desarrollan en ciclos de diferente duración.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE amplía que, por el momento, la OBAS está trabajando la asignación de las becas (o los beneficios) de forma manual; mientras que la ORI y la Sección de Cobros aseguraron que los sistemas ya están establecidos y, conforme aparecen en el Sistema de Asuntos Estudiantiles (SAE), ellos proceden con los cobros. Continúa con la lectura.

20. La Universidad de Costa Rica, en apego a sus propósitos y principios orientadores, busca contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común<sup>106</sup> con una visión de excelencia académica e igualdad de oportunidades<sup>107</sup>. En el marco de ese ideal, es pertinente brindar la misma posibilidad a otras unidades académicas que requieren modificar la duración de un ciclo para un curso específico.
21. Es necesario aprobar la reforma al artículo 1 e incorporar dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* con el propósito de hacer efectivo el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión N.º 6130, artículo 7, punto 2, del 24 de octubre de 2017.

## ACUERDA

1. Aprobar la modificación al artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, tal como aparece a continuación:

**ARTÍCULO 1.** El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:

- a) Un primer ciclo de 16 semanas.

<sup>105</sup> Ratificado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 4866, artículo 5, del 9 de marzo de 2004.

<sup>106</sup> Artículo 3, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

<sup>107</sup> Artículo 4, inciso b), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

- b) Un segundo ciclo de 16 semanas.
- c) Un tercer ciclo de 8 semanas.

La Vicerrectoría de Docencia podrá aprobar ciclos extraordinarios de diferente duración por solicitud de la unidad académica, en atención a la naturaleza de los cursos que así lo ameriten.

Para tales efectos, las unidades académicas que requieran un ciclo extraordinario de diferente duración deberán elaborar un informe técnico-académico que justifique su solicitud, según los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia.

Las unidades académicas deberán coordinar con la Oficina de Registro e Información y con la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica las provisiones administrativas y presupuestarias que conllevan el proceso de solicitud de un ciclo extraordinario de diferente duración.

Los ciclos lectivos extraordinarios implicarán los mismos derechos y deberes que los ciclos lectivos ordinarios y deberán estar incorporados en el Calendario Universitario.

**Transitorio 1.** La Vicerrectoría de Docencia dispondrá de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la reforma al artículo 1 del presente reglamento, para emitir los lineamientos referentes a la solicitud de modificación de la duración de un ciclo para un curso específico.

**Transitorio 2.** La Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la entrada en vigencia de la reforma al artículo 1 del presente reglamento, para ajustar sus sistemas informáticos a los procesos de matrícula y becas correspondientes a los ciclos extraordinarios de diferente duración que soliciten las unidades académicas para cursos específicos.”

EL DR. GERMÁN VIDAURRE refiere que el dictamen está suscrito por el MBA Marco Vinicio Calvo, la Srta. Maité Álvarez, el Dr. José Ángel Vargas Vargas, así como por su persona, como coordinador. Agradece al Lic. David Barquero Castro y al Lic. Javier Fernández Lara, analistas de la Unidad de Estudios, por su colaboración con el dictamen.

LAM.Sc. PATRICIA QUESADA da las gracias por la exposición del dictamen. Al no haber solicitudes en el uso de la palabra, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Gustavo Gutiérrez.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

**1. El artículo 1 del Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica define los ciclos lectivos que existen en la Institución para pregrado y grado de la siguiente manera:**

**ARTÍCULO 1.** El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:

- a) Un primer ciclo de 16 semanas.
- b) Un segundo ciclo de 16 semanas.
- c) Un tercer ciclo de 8 semanas.

2. La política de semestralización de los ciclos lectivos en la Universidad de Costa Rica fue adoptada por el Consejo Universitario en la sesión N.º 3912, artículo 5, punto 3, del 11 de diciembre de 1992, la cual dicta lo siguiente:
  3. *Adoptar como política universitaria que todos los cursos de la Universidad de Costa Rica deben ser administrados en forma semestral a partir de 1994.*
3. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6130, artículo 7, del 24 de octubre de 2017, punto N.º 2, autorizó a la Vicerrectoría de Docencia para que apruebe todas aquellas solicitudes que las unidades académicas presenten para ofrecer cursos de sus planes de estudio en ciclos lectivos que no sean semestrales. Además, se le solicitó a la Vicerrectoría de Docencia establecer los requisitos y procedimientos respectivos para modificar la duración de un ciclo para un curso específico, los cuales deberán ser aprobados previamente por el Consejo Universitario.
4. La Vicerrectoría de Docencia, mediante la Circular VD-37-2019<sup>108</sup>, les solicitó a las unidades académicas que aportaran insumos y propuestas que permitan sustentar previsiones por parte de la administración universitaria frente a la ampliación de los ciclos lectivos para cursos específicos que así lo requieran. Según el criterio de la Vicerrectoría de Docencia, (...) *la mayoría de los cursos que requieren modificación de los ciclos lectivos se ubican en niveles avanzados de las carreras, por lo que demandan no solo la adaptación a los espacios reales donde tiene lugar el proceso educativo, sino la integración de conocimientos teóricos y prácticos, así como el uso y ejercicio de habilidades, destrezas y valores por parte de la población estudiantil*<sup>109</sup>.
5. La Vicerrectoría de Docencia elevó al Consejo Universitario la propuesta de *Procedimiento de solicitud de modificación del ciclo lectivo para un curso específico*. No obstante, esa vicerrectoría señaló que es necesario realizar una reforma al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, pues la normativa vigente no es flexible en modificar la duración de los ciclos de estudio para cursos de pregrado y grado<sup>110</sup>.
6. La Vicerrectoría de Docencia es la encargada de sancionar y supervisar los diversos planes de estudio de la Universidad de Costa Rica, de tal forma que se garantice una educación acorde con la realidad actual y las demandas de las distintas áreas del conocimiento y de la sociedad nacional, regional y global.<sup>111</sup> Por lo anterior, es pertinente que sea esa vicerrectoría la encargada de aprobar las solicitudes que presenten las unidades académicas para ofrecer cursos de sus planes de estudio en ciclos lectivos de diferente duración.
7. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Docencia y Posgrado el asunto para el trámite correspondiente (Pase CU-101-2020, del 10 de diciembre de 2020).
8. El procedimiento para solicitar la modificación de la duración de un ciclo para un curso específico deberá estar fundamentado en tres dimensiones: a) Las bases epistemológicas que sustenta el conocimiento y la práctica de la disciplina; b) la metodología de formación y aprendizaje, mediante las cuales se desarrollan conocimientos, habilidades, destrezas, valores actitudes y aptitudes en las distintas disciplinas, y c) la necesaria vinculación de teoría y práctica que el curso ofrece en distintos contextos y escenarios reales.
9. La actividad académica de la Universidad de Costa Rica se encuentra organizada en función de los ciclos lectivos que dispone la normativa institucional. Según el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, en la Institución existen dos ciclos con una duración de 16 semanas y un tercer ciclo lectivo de 8 semanas, lo anterior para pregrado y grado. En el caso del

108 Circular VD-37-2019, del 15 de noviembre de 2019.

109 Oficio VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

110 Oficio VD-1031-2020, del 14 de abril de 2020.

111 Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, artículo 50, incisos a), b), c), ch) y d).

Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), la norma dispone que se podrán crear ciclos lectivos de diferente duración, los cuales deberán quedar incorporados en el Calendario Universitario como ciclos ordinarios.

10. El Consejo Universitario, en sesión N.º 6488, artículo 7, del 11 de mayo de 2021, conoció el Dictamen CDP-4-2021, y acordó publicar en consulta a la comunidad universitaria la modificación del artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*.
11. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* N.º 18-2021. La comunidad universitaria contó con 30 días hábiles (del 14 de mayo al 24 de junio de 2021) para pronunciarse respecto a esta propuesta de modificación. Para tales efectos se recibieron 31 respuestas de personas u órganos que se manifestaron, en su mayoría, a favor de la propuesta. La Comisión de Docencia y Posgrado incorporó las modificaciones que estimó pertinentes.
12. Las Políticas Institucionales para el quinquenio 2021-2025 dictan, entre otras cosas, que la Universidad de Costa Rica:
  - 2.2 *Impulsará la innovación y la pertinencia de las carreras actuales y futuras –pregrado, grado y posgrado–, a partir de las necesidades de la sociedad, la viabilidad de su implementación y las posibilidades presupuestarias*<sup>112</sup>.
  - 2.4 *Estimulará la flexibilidad curricular que potencie el trabajo inter-, multi- y transdisciplinario, en los ámbitos de la docencia, la investigación y la acción social, en concordancia con las condiciones presupuestarias de la Universidad*.
  - 7.4 *Diseñará y desarrollará los mecanismos de integración de la información universitaria, de forma estandarizada, segura e interoperable, que apoyen la toma de decisiones estratégicas institucionales*<sup>113</sup>.
13. Actualmente existen ciclos para cursos específicos que se desarrollan con una duración diferente a las definidas para pregrado y grado en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, los cuales han sido modificados en virtud de las realidades y necesidades de las unidades académicas; tal es el caso de las clínicas del V año de la carrera de Licenciatura en Odontología que se desarrollan en ciclos anuales, cursos que se desarrollan en ciclos lectivos de 20 semanas en la Facultad de Odontología, la Escuela de Medicina y la Escuela de Agronomía.
14. Es necesario ajustar los sistemas informáticos que utilizan la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, con la finalidad de que se automaticen los procesos de matrícula y adjudicación de becas cuando se está en presencia de un ciclo lectivo de diferente duración, pues actualmente se están llevando esos procesos de forma extraordinaria para ese tipo de casos<sup>114</sup>.
15. Debido a que los ciclos de estudio establecidos en el *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* han funcionado como punto de referencia para la organización y planificación de diferentes procesos y actividades del quehacer universitario, la Comisión de Docencia y Posgrado es consciente de que esta reforma al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* hace necesario precisar y ajustar otras normas en aquellos casos que su aplicación corresponde a ciclos de estudio de diferente duración.

112 La Política Institucional 2.2 tiene como uno de sus objetivos: *Promover los procesos de cambio curricular y reformular la oferta académica, según las necesidades del desarrollo científico, tecnológico y artístico, y en el marco de los requerimientos y las características socioeconómicas, laborales, culturales, así como de las tendencias globales*.

113 La Política Institucional 7.4 tiene como uno de sus objetivos: *Propiciar la mejora, investigación, seguridad y automatización de los procesos universitarios, que permitan la implementación de herramientas tecnológicas de información y comunicación (TIC) que impacten en el quehacer institucional*.

114 Resolución ViVE-28-2019, del 17 de octubre de 2019; Resolución ViVE-30-2019, del 25 de noviembre de 2019; Resolución ViVE-2-2020, del 15 de enero de 2020, y Resolución ViVE-01-2021, del 15 de enero de 2021.

16. El Consejo Nacional de Rectores, por medio del *Convenio sobre la Nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal*<sup>115</sup>, definió una duración mínima de programas para pregrado, grado y posgrado.
17. En atención a las respuestas recibidas en el periodo de consulta, se elimina la diferenciación propuesta entre ciclos ordinarios y extraordinario para los ciclos lectivos I, II y III, pues estos corresponden a los ciclos lectivos regulares para pregrado y grado que se dan en la Universidad de Costa Rica. En el caso de los otros ciclos que lleguen a crear se denominarán como “extraordinarios”. Las solicitudes que realicen las unidades académicas deberán cumplir con los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia, con la finalidad de que exista una debida justificación que amerite crear un ciclo extraordinario de diferente duración para un curso específico.
18. Las unidades académicas que requieran solicitar una modificación en la duración de un ciclo para un curso específico deberán coordinar con la Oficina de Registro e Información y con la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica las previsiones presupuestarias y administrativas que se requieren para garantizar la permanencia de la población estudiantil que matrícula este tipo de curso. También resulta necesario que los ciclos extraordinarios sean incorporados en el Calendario Universitario e impliquen los mismos derechos y deberes que los ciclos ordinarios.
19. La aprobación de ciclos extraordinarios deberá cumplir con el debido proceso de análisis y estudio, por lo que su aval no será de forma inmediata. En ese orden de ideas, se considera que los plazos señalados en los transitorios son adecuados para que la Vicerrectoría de Docencia pueda emitir los lineamientos para la solicitud de la modificación de la duración de un ciclo para un curso específico, así como para que la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica ajusten sus sistemas para automatizar los procesos de matrícula y becas para este tipo de cursos que se desarrollan en ciclos de diferente duración.
20. La Universidad de Costa Rica, en apego a sus propósitos y principios orientadores, busca contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común<sup>116</sup> con una visión de excelencia académica e igualdad de oportunidades<sup>117</sup>. En el marco de ese ideal, es pertinente brindar la misma posibilidad a otras unidades académicas que requieren modificar la duración de un ciclo para un curso específico.
21. Es necesario aprobar la reforma al artículo 1 e incorporar dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica* con el propósito de hacer efectivo el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión N.º 6130, artículo 7, punto 2, del 24 de octubre de 2017.

## ACUERDA

1. Aprobar la modificación al artículo 1 y la incorporación de dos transitorios al *Reglamento de ciclos de estudio de la Universidad de Costa Rica*, tal como aparece a continuación:

*ARTÍCULO 1. El Calendario Universitario en grado y pregrado constará de los siguientes ciclos lectivos:*

- a) *Un primer ciclo de 16 semanas.*
- b) *Un segundo ciclo de 16 semanas.*
- c) *Un tercer ciclo de 8 semanas.*

**La Vicerrectoría de Docencia podrá aprobar ciclos extraordinarios de diferente duración por solicitud de la unidad académica, en atención a la naturaleza de los cursos que así lo ameriten.**

115 Ratificado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 4866, artículo 5, del 9 de marzo de 2004.

116 Artículo 3, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

117 Artículo 4, inciso b), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

**Para tales efectos, las unidades académicas que requieran un ciclo extraordinario de diferente duración deberán elaborar un informe técnico-académico que justifique su solicitud, según los lineamientos que emita la Vicerrectoría de Docencia.**

**Las unidades académicas deberán coordinar con la Oficina de Registro e Información y con la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica las provisiones administrativas y presupuestarias que conlleven el proceso de solicitud de un ciclo extraordinario de diferente duración.**

**Los ciclos lectivos extraordinarios implicarán los mismos derechos y deberes que los ciclos lectivos ordinarios y deberán estar incorporados en el Calendario Universitario.**

**Transitorio 1. La Vicerrectoría de Docencia dispondrá de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la reforma al artículo 1 del presente reglamento, para emitir los lineamientos referentes a la solicitud de modificación de la duración de un ciclo para un curso específico.**

**Transitorio 2. La Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la entrada en vigencia de la reforma al artículo 1 del presente reglamento, para ajustar sus sistemas informáticos a los procesos de matrícula y becas correspondientes a los ciclos extraordinarios de diferente duración que soliciten las unidades académicas para cursos específicos.**

**ACUERDO FIRME.**

## ARTÍCULO 10

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, propone una modificación en el orden del día para continuar con la juramentación de autoridades universitarias.**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA solicita una modificación en el orden del día, con el fin de permitir el ingreso a las autoridades universitarias para la juramentación. Seguidamente, somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Srta. Maité Álvarez, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, MTE Stephanie Fallas, Prof. Cat. Madeline Howard, Br. Ximena Obregón, Dr. Carlos Palma, Ph.D. Guillermo Santana, M.Sc. Ana Carmela Velázquez, Dr. Germán Vidaurre y M.Sc. Patricia Quesada.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Gustavo Gutiérrez.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para continuar con la juramentación de autoridades universitarias.**

*\*\*\*\*A las doce horas y dieciséis minutos, se unen a la sesión virtual el Dr. Adrián Barquero Sánchez, la Dra. Marta Montero Calderón, la Dra. Marcela Moreno Buján, la Dra. Kattia Solís Ramírez, el Dr. José Thompson Jiménez y el Dr. Javier Trejos Zelaya. \*\*\*\**

**ARTÍCULO 11**

**La señora directora, M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, procede a la juramentación del Dr. Adrián Barquero Sánchez como subdirector de la Escuela de Matemática, de la Dra. Marta Montero Calderón como directora de la Escuela de Ingeniería de Biosistemas, de la Dra. Marcela Moreno Buján como decana de la Facultad de Derecho, de la Dra. Kattia Solís Ramírez como subdirectora de la Escuela de Ingeniería de Biosistemas, del Dr. José Thompson Jiménez como vicedecano de la Facultad de Derecho y del Dr. Javier Trejos Zelaya como director de la Escuela de Matemática.**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA comenta que hay seis personas que hoy se van a juramentar. Las saluda y les da la bienvenida al Consejo Universitario. De antemano agradece por la disposición para colaborar con la gestión universitaria en momentos tan difíciles. Refiere que cuentan con el apoyo del Consejo Universitario para colaborar en lo que estimen necesario.

Seguidamente, da lectura a los números de oficios correspondientes, que, a la letra, dicen: TEU-1233-2021, en el cual se informa sobre la elección del Dr. Adrián Barquero Sánchez como subdirector de la Escuela de Matemática, por el periodo comprendido del 5 de noviembre de 2021 al 4 de noviembre de 2023; en el oficio TEU-1236-2021, se informa sobre la designación de la Dra. Marta Montero Calderón como directora de la Escuela de Ingeniería de Biosistemas, por el periodo comprendido del 23 de octubre de 2021 al 22 de octubre de 2025; en el oficio TEU-1243-2021, se comunica la designación de la Dra. Marcela Moreno Buján como decana de la Facultad de Derecho, por el periodo comprendido del 15 de octubre de 2021 al 14 de octubre de 2025; mediante oficio TEU-1239-2021 se informa sobre la designación de la Dra. Kattia Solís Ramírez como subdirectora de la Escuela de Ingeniería de Biosistemas, por el periodo comprendido del 28 de setiembre de 2021 al 27 de setiembre de 2023; también, se recibió el oficio TEU-1246-2021, en el cual se comunica la designación del Dr. José Thompson Jiménez como vicedecano de la Facultad de Derecho, por el periodo comprendido del 24 de noviembre de 2021 al 23 de noviembre de 2023; por último, se recibió el oficio TEU-1230-2021, en el cual se informa sobre la designación del Dr. Javier Trejos Zelaya como director de la Escuela de Matemática, por el periodo comprendido del 20 de octubre de 2021 al 19 de octubre de 2025.

Seguidamente, da lectura al artículo 11 de la *Constitución Política*, que, a la letra, dice:

**ARTÍCULO 11.**

*Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.*

*La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.*

Inmediatamente, procede a tomar el juramento de estilo:

M.Sc. PATRICIA QUESADA: *—¿Juran ante lo más sagrado de sus convicciones, y prometen a la Patria y a la Universidad de Costa Rica observar y defender la Constitución y las leyes de la República, y cumplir fielmente los deberes y responsabilidades que impone el ejercicio del cargo?*

DR. ADRIÁN BARQUERO: *—Sí, juro.*

DRA. MARTA MONTERO: *—Sí, juro.*

DRA. MARCELA MORENO: *—Sí, juro.*

DRA. KATTIA SOLÍS RAMÍREZ: *–Sí, juro.*

DR. JOSÉ THOMPSON: *–Sí, juro.*

DR. JAVIER TREJOS: *–Sí, juro.*

M.Sc. PATRICIA QUESADA: *–Si así lo hacen, sus conciencias se lo indiquen, y si no, ella, la Patria y la Universidad de Costa Rica se lo demanden.*

\*\*\*\*

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA refiere que quedan oficialmente juramentados(as). Les brinda un aplauso. Reitera su agradecimiento por querer servir a la Universidad de Costa Rica y al país; exterioriza sentirse muy orgullosa de tenerlos como compañeros y compañeras en la Institución ante los retos que se tienen por delante. Reitera que cuentan con un Consejo Universitario de puertas abiertas para lo que consideren necesario. Les desea una bonita tarde.

\*\*\*\**A las doce horas y veintiséis minutos, salen el Dr. Adrián Barquero Sánchez, la Dra. Marta Montero Calderón, la Dra. Marcela Moreno Buján, la Dra. Kattia Solís Ramírez, el Dr. José Thompson Jiménez y el Dr. Javier Trejos Zelaya.* \*\*\*\*

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA informa el cierre de la sesión.

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

***M.Sc. Patricia Quesada Villalobos***  
***Directora***  
***Consejo Universitario***

**NOTAS:**

1. Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.
2. El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>



