

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

21 de marzo, 2002

ACTA No. 1561-2002

Presentes: MBA. Rodrigo Arias, quien preside
Dra. María E. Bozzoli
Ing. Carlos Morgan
Licda. Marlene Víquez
Lic. Juan C. Parreaguirre
Mtro. Fernando Brenes
Srta. Marbelly Vargas

Ausente: Dr. Rodrigo A. Carazo, con permiso

Invitados: Licda. Xinia Morera
Licda. Flor Cervantes, representantes de CONARE
Lic. Jimmy Bolaños, Jefe a.i. Oficina Jurídica
Licda. Ana Myriam Shing, Coordinadora General
Secretaría del Consejo Universitario
Lic. Luis G. Carpio, Vicerrector Ejecutivo
Licda. Silvia Abdelnour, Vicerrectora de Planificación
M.Ed. Rodrigo Barrantes, Vicerrector Académico
MBA. Víctor Aguilar, Director Financiero
MBA. Gustavo Amador, Jefe Oficina de Recursos Humanos
Sr. Mario Alfaro, representante de Sindicato UNE-UNED
Lic. Johnny Valverde, representante de APROUNED

Se inicia la sesión a las 9:50 a.m. en la Sala de Sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Hay que incluir dos puntos que es la autorización para suscribir dos convenios marcos, uno con la Junta de Protección Social y otro con el CENARA.

ING. CARLOS MORGAN: Quería que se ampliara el acuerdo que se tomó el viernes pasado, sobre la ejecución del Plan de Centros Universitarios.

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Lo ponemos como un punto inicial en Trámite Urgente de ampliación de acuerdo.

SRTA. MARBELLY VARGAS: Quiero que se incluya un punto sobre el caso del señor Sergio Pineda.

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Lo podemos ubicar después de Trámite Urgente.

* * *

Se retira de la sala de sesiones el Mtro. Fernando Brenes.

* * *

Con las incorporaciones indicadas se aprueba la siguiente agenda:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. APROBACIÓN ACTAS Nos. 1547-2001 y 1558-2002

III. INFORMES

1. Informe del Sr. Rector sobre resolución de recurso presentado por el Lic. Celín Arce Gómez.
2. Informe del Sr. Rector referente a la reunión del CSUCA
3. Presentación del “Estudio comparativo de salarios en las instituciones de educación superior universitaria estatal- Enero 2002” (10:00 a.m.) Invitados: Representantes de CONARE, Vicerrectores, Director Financiero, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Representantes Organizaciones Gremiales.

IV. ASUNTOS DE TRAMITE URGENTE

1. Notas de la Rectoría sobre solicitud de autorización para suscribir convenios marco de cooperación con la Junta de Protección Social y el CENADRO. REF. CU-095 y 097-2002
2. Solicitud de ampliación del acuerdo tomado en sesión 1560-2002, Art. 1560-02, Art. IV, inciso 11) sobre la Estrategia de Implementación del Plan de Desarrollo de Centros Universitarios, nombrada en sesión 1546-2001 Art. II, inciso 8).
3. Inquietud de la Licda. Marlene Víquez sobre el Plan Académico
4. Solicitud de la Srta. Marbelly Vargas sobre el caso del estudiante Sergio Pineda.
5. Solicitud de modificación al acuerdo tomado en sesión N. 1445-2000, Art. I, inciso 5) referente a la incorporación de los estudiantes en los órganos Colegiados de la Universidad.
6. Nota de a Asociación de Estudiantes del Centro Universitario de San Carlos sobre comentarios sobre procedimiento utilizado en los Juegos Internos de la UNED. REF. CU-087-2002
7. Nota de la Dirección de Estudios de Posgrado sobre Informe de Labores semestral de dicha dependencia. REF. CU-088-2002
8. Nota del Programa de Producción de Materiales Audiovisuales, sobre informe de videofonotecas. REF. CU-089-2002

V. DICTAMENES COMISION DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1. Procedimiento para mantenimiento de hardware y software institucional. CU-CDO-2002-005
2. Solicitud de información al Consejo Asesor de Becas y Capacitación, sobre la ejecución presupuestaria trimestral. CU.CDO-2002-008
3. Informe sobre situación financiera de la UNED. CU.CDO-2002-014

VI. DICTAMENES COMISION DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

1. Giras de Capacitación del Plan de Centros y desconcentración de servicios y otros temas relacionados con la nueva visión de los Centros Universitarios. CU.CDE-2002-002

2. Declaración de interés institucional los Juegos Internos Estudiantiles. CU.CDE-2002-004

VII. DICTAMENES COMISION DESARROLLO ACADEMICO

1. Propuesta sobre los procesos de acreditación y autoevaluación de las carreras. CU-CDA-2002-002
2. Propuesta de modificación al Art. 31, inciso c) del Reglamento de Condición Académica. CU-CDA-2002-003

VIII. VARIOS

* * *

MBA. RODRIGO ARIAS: Se le debe enviar un pésame a la funcionaria Ana Ruth Chinchilla por la muerte de su padre, Alberto Chinchilla.

* * *

Se acuerda lo siguiente:

ARTICULO I

El Consejo Universitario lamenta el fallecimiento del señor Alberto Chinchilla, padre de la compañera Ana Ruth Chinchilla, y le externa sus condolencias en estos momentos de dolor.

ACUERDO FIRME

II. APROBACIÓN ACTAS Nos. 1547-2001 y 1558-2002

Se aprueban las actas Nos. 1547-2001 y 1558-2002 con las modificaciones de forma.

III. INFORMES

1. **Informe del Sr. Rector sobre resolución de recurso presentado por el Lic. Celín Arce Gómez.**

M.B.A. RODRIGO ARIAS: El día de ayer me informó el Lic. Jimmy Bolaños, que ya la Sala Cuarta resolvió el Recurso de Amparo que nos había presentado el Lic. Celín Arce y no le da la razón. Estamos esperando la comunicación oficial.

Cuando llegue la comunicación de la Sala Cuarta es cuando podríamos abrir nuevamente el proceso para el concurso respectivo.

2. Informe del Sr. Rector referente a la reunión del CSUCA

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Entre las principales cosas que se dieron, fue que se aprobó el Consejo Centroamericano de Acreditación, ahí se estaba avanzando también hacia un sistema de acreditación del SICEVAES, pero hubo mucha problemática desde hace dos o tres reuniones, sobre cómo definir el Consejo Centroamericano de Acreditación.

En esta ocasión había una propuesta que se había consensuado en una reunión del SICEVAES efectuada en la UNED en febrero de este año y de ahí salió una comisión que planteó una propuesta, en la cual el Consejo estaría integrado por un representante de cada país, lo elige el CSUCA de una terna que presenten las universidades de ese país.

Queda un poco libre entre las universidades el cómo se conforma la terna. Las personas tienen que reunir una serie de características, en cuanto al papel que ha tenido en el país en el campo académico y eso lo seleccionan las universidades de cada uno de los países.

Luego los presidentes de los organismos de acreditación o de calidad sectoriales que existen en Centroamérica. Hay uno que ya existe en el campo de la ingeniería, hay uno casi consolidado en el campo de la salud y hay otro en proceso, en el campo de las ciencias agrícolas. Las tres presidencias pasarían ahí. Luego hay una interrelación muy directa con los organismos nacionales de acreditación, como SINAES en Costa Rica, como el Consejo de Acreditación de El Salvador. Llegar a ese acuerdo es una de las cosas más importantes, es como un cambio cualitativo.

Luego se nombró el Secretario General del CSUCA para los próximos 4 años, fue nombrado don Efraín Medina, que es el actual Rector de la Universidad de San Carlos en Guatemala, sabemos que el CSUCA traslada su sede a Guatemala, finalmente después de ocho años de acordado, desde 1993 se acordó el traslado y es hasta ahora que se pudo ejecutar.

En el año 1993 se acordó que la sede del CSUCA fuera rotativa cada 6 años, el primer lugar donde iba era a Guatemala, por problemas un poco internos y también políticos, porque les costó mucho conseguir la credencial de misión oficial, lo que hasta el año pasado se les dio y por eso hasta ahora se pudieron trasladar.

SRTA. MARBELLY VARGAS: En general Costa Rica jugó un papel muy importante y la UNED en este caso. Planteamos muchas propuestas, se puede decir que la mayoría fueron acogidas en el seno del CSUCA.

Inclusive se logró que los estudiantes trabajaran en armonía con los rectores, cosa que nunca se había logrado en el CSUCA, porque siempre había un ambiente de guerra, por lo que se logró a través de las intervenciones tanto de don Rodrigo Arias, como de don Gabriel Macaya y la Rectora de la UNA, doña Sonia Marta Mora.

El SICEVAES va tener su sede en Costa Rica donde estaba el CSUCA, en eso van a estar separados. La UCR va seguir financiando lo que le daba al CSUCA.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: Si le logro entender bien, vamos a tener el SINAES, para acreditar programas de las universidades estatales y privadas en el caso de Costa Rica, y el SICEVAES otro sistema, para acreditar programas a nivel centroamericano de universidades públicas y privadas.

¿Qué proceso debe seguir la UNED? ¿acreditarse primero en el ámbito nacional y luego en el ámbito centroamericano o es independiente?

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Primero nos corresponde acreditarnos en el ámbito nacional. En algunas carreras, llevarlas a la acreditación centroamericana. En aquellas que nosotros queramos hacer regionales, tenemos que aspirar a una acreditación centroamericana.

Además, va existir un enlace muy directo dentro de los organismos nacionales y este organismo centroamericano, casi un reconocimiento no automático, porque no quedó así, pero muy rápido.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: La pregunta la formulé porque como usted lo expresó, una acreditación implica una inversión. Considero que sería conveniente que la Administración, particularmente el señor Rector con una visión más amplia, analizara estratégicamente qué es lo que más nos conviene en ciertos programas.

Por ejemplo, algunos programas de posgrado, que eventualmente podrían ser de interés para algunos países en la educación a distancia y de esa manera también recuperar una inversión que se hizo. El otro caso sería, algunos programas de grado.

Esta reflexión la hago, porque el año antepasado solicité un permiso para asistir a Guatemala, a un proyecto de la SEC, ahí me percaté que habían representantes de todos los países centroamericanos, del Ministerio de Educación Pública, de las universidades estatales, de las universidades privadas, de varias instituciones. La finalidad era de aunar esfuerzos para la formación de educadores.

En la región interamericana, en algunos países, se tiene necesidad de formación de educadores a nivel de grado, pero también a nivel de posgrado, maestrías en el área pedagógica y maestrías en ciertas áreas en administración educativa, etc.

Me parece que sería interesante estudiar esa posibilidad, para valorar si es posible que la UNED ofrezca en un período no muy corto, pero en un período adecuado ese tipo de ofertas a otros países hermanos, recuperar esa inversión, pero también, para proyectar más la misión de la UNED a nivel centroamericano.

Tengo claro que tenemos que consolidarnos en el contexto nacional, pero algunos programas que estén bien, sería interesante que se ofrezcan a nivel centroamericano. Eso nos permitiría también recaudar recursos sanos que también la Institución requiere.

Por eso les digo, que estratégicamente es un balance que el señor Rector tendría que hacer, que lo tenga presente.

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Este Consejo Centroamericano de Acreditación es para programas de grado, porque para posgrado ya el CSUCA tiene un organismo de hace muchos años, en el cual la UNED está buscando la acreditación de algunas de las carreras. Creo que en el mes de abril que tienen una reunión y esperamos que se acredite el Doctorado en Educación, y creo que la Maestría en Salud, no recuerdo cuál otro programa, pero hay dos o tres programas de la UNED que ya estaban en proceso para la acreditación, con mecanismos de evaluación que tienen.

Había mencionado anteriormente que ocupamos una estrategia para pasar las fronteras, había explicado en que una coyuntura muy especial estábamos en Chiriquí, pero necesitamos toda una estrategia para que la demanda creciente que hay, por los programas que nosotros vamos a ofrecer en la región, no nos cause desorden interno, hay que definir en qué y cómo es que vamos a ir. Con esos propósitos para definir una estrategia, habíamos formado una comisión en CONRE que la preside la Licda. Silvia Abdelnour, para que nos presenten una propuesta de estrategia, porque creo que la UNED tiene que pensar en llegar con sus servicios a los otros países, incluso no me limito a Centroamérica, sino que es más allá de Centroamérica inclusive.

Siempre había pensado que el momento adecuado sería el 2003, porque antes había que avanzar en algunas mejoras en nuestros programas, en la infraestructura y otras cosas que son fortalezas para poderlo ofrecer más allá.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: He sido una defensora ineludible de que la UNED consolide los programas de posgrado y grado. A veces me he preocupado con la preeminencia que a veces se le da o se le atiende a los programas de posgrado, no porque me oponga a que se desarrollen, sino porque me preocupa que se olviden del compromiso social que tenemos con un grupo de costarricenses, pero quiero aclararle que la reflexión anterior que hice, tenía la finalidad de destacar

que la Institución tiene limitaciones presupuestarias, por lo tanto, si podemos realizar algunas acciones que nos permitan recaudar fondos para apoyar otros programas de grado o pregrado, estratégicamente tenemos que hacerlo, por supuesto con cuidado, porque debemos proteger la calidad del programa.

3. Presentación del “Estudio comparativo de salarios en las instituciones de educación superior universitaria estatal- Enero 2002”

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Las Licdas. Flor Cervantes y Xinia Morera, funcionarias de CONARE presentarán un estudio que realizó CONARE, sobre el salario de las universidades estatales. Nos lo presentaron en CONARE la semana pasada y acordamos que en el menor tiempo posible se pudiera presentar en los Consejos Universitarios.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: ¿Cuál es la finalidad?

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Esta era una inquietud desde que estaba en la Comisión de Vicerrectores, ya como Rector, solicitamos hacer el estudio, porque el Artículo 40 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica, dice que deben de uniformarse los sistemas salariales de las cuatro universidades, eso fue en 1994 cuando había posibilidad de hacerlo, ahora todos sabíamos que teníamos sistemas distintos y se piensa en una revisión de cómo son los sistemas de cada una para ver en qué condición se encuentran, y ver qué decisión se toma ahora 28 años después de ese acuerdo, que no se ejecutó, cuando pudo hacerse, ya sea por fuerza de voluntad o por impedimento de las mismas comunidades universitarias, pero ya no vale la pena juzgarlo, sino ver que se hace de aquí en adelante.

Luego es un reflejo muy claro de cuál es la situación salarial para diferentes categorías de cada Universidad y cómo evoluciona en el tiempo. Creo que va a ser un informe que de aquí en adelante todas las negociaciones salariales de todas las universidades, tienen que verlo antes de llegar a acuerdos, o bien para plantear estrategias de cambio en los sistemas que tenga cada Institución.

Creo que hay muchísimas posibilidades, que surgen después de este informe.

* * *

Ingresan a la sala de sesiones las licenciadas Flor Cervantes y Xinia Morera, representantes de CONARE el M.B.A. Gustavo Amador, el Lic. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo, la Licda. Silvia Abdelnour, Vicerrectora de Planificación, el M.Ed. Rodrigo Barrantes, Vicerrector Académico, el señor Mario Alfaro, Secretario General Sindicato UNE-UNED, el Lic. Johnny Valverde, representante de APROUNED, el M.B.A. Víctor Aguilar, Director Financiero.

* * *

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Les doy la bienvenida a doña Flor Cervantes, a doña Xinia Morera, a los señores Vicerrectores, al Director Financiero y a los representantes de las organizaciones gremiales a esta sesión, que tiene como propósito la presentación de un estudio comparativo importante de salarios que realizó CONARE y que a los señores Rectores nos pareció, que los Consejos Universitarios de las instituciones de educación superior, lo analizaran y conocieran la exposición que las representantes de CONARE prepararon y donde se refleja claramente, cuál es la situación de los salarios para las diferentes categorías y a lo largo del tiempo, en cada una de las universidades estatales.

Es un tema que siempre está presente en las agendas de las universidades, muchas veces sin contar con documentos técnicos que realmente señalen cuál es la situación de cada uno. Aquí se recoge esa situación y por eso decidimos que lo más pronto posible fuera conocido por los Consejos Universitarios, mientras todavía tiene vigencia, porque los cambios también se producen con mucha rapidez y pierde vigencia la situación de cada universidad.

Me pareció prudente que también estuvieran presente en la sesión los presidentes o representantes de las dos organizaciones gremiales.

LICDA. FLOR CERVANTES: Buenos días tengan ustedes, mi compañera Xinia Morera y mi persona, funcionarias del Consejo Nacional de Rectores, venimos en nombre de la Comisión Técnica de Recursos Humanos a hacer una presentación del estudio, que responde a un acuerdo del Consejo Nacional de Rectores tomado hace algún tiempo.

Esto nos lo trasladaron a la Comisión de Vicerrectores de Administración, de la cual don Luis Guillermo Carpio forma parte y luego a la Comisión de Directores de Recursos Humanos, quienes establecieron los lineamientos y las directrices de este estudio.

Se constituyó una Comisión Técnica constituida por representantes de cada Institución, uno o dos a criterio de los Directores de Recursos Humanos, quienes laboraron por un prolongado período, a veces en reuniones quincenales y reuniones semanales.

Se dieron varias reuniones en conjunto entre la Comisión Técnica y los directores de Recursos Humanos, para afinar detalles y tenemos el documento producto de ese estudio el cual fue también, como un hijo de la compañera Xinia Morera porque ella fue al final la que estandarizó y homologó toda la información proporcionada por los funcionarios de las universidades.

Les vamos a dar una presentación bastante general. El estudio es muy detallado, tiene once secciones. El punto 4) es muy amplio, donde se define las estructuras

ocupacionales y salariales de cada Universidad, en detalle cada una por aparte, pero el objetivo de nuestra presentación es hacerles una comparación entre las mismas.

El objetivo general del estudio fue “elaborar un estudio comparativo de los funcionarios de las instituciones de educación superior universitaria estatal”. Como objetivos específicos tenemos: Conocer las estructuras ocupacionales y salariales de las instituciones; Identificar diferencias y similitudes entre las mismas; y estimar los salarios que devengarían los funcionarios universitarios en determinados puestos a través de un período dado; Comparar los salarios de los funcionarios al 1 de enero del 2002.

El trabajo demoró bastante tiempo y se había trabajado con los salarios de enero del 2001. Sin embargo, se dieron los reajustes salariales de medio período y la negociación posterior de este primer semestre, entonces la Comisión Técnica decidió actualizar toda la información a enero del 2002, con el propósito de que tuviera mayor vigencia.

El tipo de estudio es de las estructuras salariales y ocupacionales y de los salarios propios del área de la Administración de Recursos Humanos, que presentan los resultados de la comparación entre las 4 universidades a enero del 2002.

Las fuentes de información son 4 fundamentalmente: los índices salariales y ocupacionales, las escalas de salarios vigentes a enero del 2002, la normativa salarial y los especialistas de la Comisión Técnica que fueron fundamentales en el afinamiento de los salarios y de los demás detalles.

Para poder analizar todas las estructuras ocupacionales y salariales, la Comisión Técnica decidió separar a los funcionarios universitarios en cinco grupos: autoridades universitarias, académicos, jefaturas, profesionales y no profesionales.

Para estimar los salarios se consideraron diferentes escenarios. En el caso de las autoridades universitarias, al iniciar en el puesto y con cuatro años en el mismo, tomando en cuenta la duración de la mayoría de las autoridades universitarias, y luego en el caso de los académicos, al ingresar a la categoría y con 5 y 10 años en la misma.

En las jefaturas se tomó en cuenta que un jefe requiere de cierta experiencia, entonces al nombrarlo como tal, requeriría 5 años de antigüedad, y luego se analizaron los salarios a los 5 y 10 años en el puesto.

En el caso de los profesionales y de los no profesionales, tenemos un salario de contratación que es al iniciar en el puesto o categoría y luego a los 5, 10, 15 y 20 años de antigüedad. Todos estimados al 2002, es decir, retrospectivamente un catedrático que tiene 20 años de antigüedad ingresó en el año 82.

Quiero recalcar que estos son supuestos que se tomaron en cuenta para poder analizar los salarios en forma comparativa, porque hay cuestiones muy inherentes a cada Institución y a cada una de las categorías. Entonces esto no va a identificar a un funcionario equis con sus características personales, pero sí nos va permitir tener una idea de los salarios que devengarían las personas en los mismos puestos.

Tenemos los incentivos salariales en la página 51 del documento, se tiene como se clasifican las estructuras ocupacionales y los componentes salariales inherentes a ellos.

En la U.C.R. y la U.N.A. separan en académicos, mientras que el I.T.C.R. y la U.N.E.D en profesionales. Luego tenemos administrativos también en el caso de la UCR y la UNA y en el ITCR No Profesional, esa es una primera separación o identificación.

Luego tenemos los componentes de la estructura salarial de cada uno de ellos, por ejemplo, el caso de la UNED tienen un salario base, un porcentaje de la categoría en el caso de los profesionales, la anualidad, reconocimiento por años de servicio, asignación profesional, salarios especiales, sobresueldo por cargo de autoridad y dedicación exclusiva.

En el caso de la UCR, la variedad es mucho mayor y se tiene como una diferencia importante el escalafón, que no es de la carrera académica universitaria, sino el escalafón que corresponde a una anualidad o que se asemeja como tal, y un fondo consolidado donde van a dar los escalafones cuando la persona cambia de puesto; complementos salariales, reconocimiento regionales, remuneración extraordinaria y sueldos de dirección.

No hago referencia a las otras instituciones, sino que voy a identificar son los elementos comunes, hay mayores diferencias que similitudes, en cuanto a los diferentes componentes de la estructura salarial.

Las similitudes son 4 fundamentales: salario base, la anualidad, el porcentaje de la categoría y la dedicación exclusiva. Resulta que el salario base, cada Institución lo calcula de manera diferente. El ITCR y la UNED que tienen como referencia los salarios mínimos decretados por el Poder Ejecutivo, en el caso de la UNA se tiene el salario de licenciado establecido por la Dirección General del Servicio Civil, y en el caso de la UCR se establece como un promedio de los salarios que devengan los diferentes profesionales, dependiendo de las limitaciones presupuestarias de la Institución.

Solamente en el salario base que es común en las 4 instituciones, existen diferencias que hay que tomar en cuenta.

La anualidad varía entre un 3% y un 6%. En el caso de la UCR es un 3%, tanto para años acumulados en la Institución como reconocidos de otras instituciones del sector público. En el caso del ITCR del 4% al 6% para los propios funcionarios de la Institución y un 3% para los que vienen de otras instituciones del sector público. En la UNA, es un 3% en la Institución y un 2% en otras instituciones hasta un máximo de 8 años, aquí existe un tope. En el caso de la UNED es un 5% en ambos casos.

Tenemos el porcentaje que se reconoce por concepto de categoría académica, se han homologado las cuatro instituciones lo cual no fue nada difícil de efectuar, porque los mismos regímenes de Carrera Profesional del ITCR y de la UNED así lo establecen, cuando hablan de profesional del 1 al 5 y en el caso de la UCR y la UNA, también existe una homologación que es instructor Bachiller-Licenciado, Adjunto Asociado y Catedrático.

Se tienen las categorías similares, pero se tienen bases y porcentajes diferentes.

El caso de la UNED, tiene una base que corresponde al Bachiller y un 17 ½% que se le aplica a esa base para el caso de Licenciado. En algunas ocasiones este monto llega al 20% usualmente en el segundo semestre, para homologarlo o igualarlo a los salarios mínimos del sector público.

La categoría de Profesor Adjunto es un 30% a la base, 45% del Asociado y un 70% el Catedrático.

En el caso de la UCR, que originalmente eran iguales a las de la UNED, han variado recientemente y éstas modificaciones corresponden a una aprobada en octubre del año pasado.

Se tiene el Instructor-Bachiller que no forma parte del régimen académico, pero sí se toma en cuenta para efectos de cálculo de base salarial, un 30% de Licenciado, un 40% el Adjunto, 55% del Asociado y 80% el Catedrático. Esto nos va dar posteriormente nuevos salarios base sobre los cuales se calcularon los otros pluses en la estructura salarial como la compañera Xinia Morera se los va a indicar.

En el caso de la UNA se tiene una base que es el Licenciado, ya no es el Bachiller. El Bachiller es un 10% por debajo de esta base, el Adjunto un 10% por encima de esta otra y las siguientes categorías se calculan sobre la categoría precedente. Por ejemplo, el Profesor Asociado es un 25% del Adjunto y el Catedrático un 35% del Asociado. Esto también nos da salarios base de las categorías diferentes.

El ITCR, lo he dejado de último porque tiene dos bases salariales, una para el Bachiller y otra para el Licenciado, sobre la cual se calculan estos porcentajes, 20%, 45% y 75%. Sin embargo, estos pluses del porcentaje de la categoría no forman parte de una nueva base, lo cual va a ocasionar diferencias muy importantes al cabo del tiempo.

Se tiene la dedicación exclusiva, la cual varía en un 30% en la mayoría de las universidades, excepto en la UNA que es un 35%, sin embargo no se pagan a todas las categorías por razones presupuestarias, solamente a las dos más altas. Se tiene un 30% en la UCR y en el ITCR, también se tiene un 30% para el Bachillerato con categorías 2 y 3 en el caso del ITCR, un 35% para los licenciados de la UNA y para los administrativos un 15% para los bachilleres y un 30% para los licenciados. Finalmente en el caso de la UNED es un 30% .

Estos son los incentivos salariales comunes en las 4 universidades: salario base, anualidad, porcentaje de categoría y dedicación exclusiva.

Luego se tienen las políticas salariales a las cuales es imprescindible hacer referencia. Son muy similares entre las cuatro universidades y se fundamentan en acuerdos tomados por los Consejos Universitarios y las convenciones colectivas.

En términos generales estipulan: otorgar salarios competitivos que permitan a los funcionarios dedicarse efectivamente a sus tareas; compensar la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios, que es la inflación; y procurar que los salarios y otros estímulos sean equivalentes entre las instituciones. Este principio de equivalencia hace referencia en tres de las cuatro instituciones, solamente en la UCR no, posiblemente porque fue la primera y era a la cual propendían equivalente.

Como les expresé son muy semejantes en las cuatro instituciones, sin embargo, se han enmarcado las diferencias que se dan, principalmente en la UCR y son de carácter presupuestario fundamentalmente.

En la UCR existen 3 directrices que determinan la estructura del gasto y delimitan el procedimiento a seguir para los reajustes salariales y son: la relación masa salarial con respecto a las partidas generales que deben de mantenerse en 80.20% según acuerdo del año 91.

La relación masa salarial con respecto al FEES debe ser igual o inferior al 90% según el Artículo 6, inciso g) de la Comisión Colectiva de Trabajo y la relación entre el reajuste por régimen de méritos y el salario base, debe ser como máximo del 100%.

Estos tres acuerdos delimitan mucho los ajustes salariales y también permiten que la relación de masa salarial con respecto al total del presupuesto y del FEES, no sobrepasen ciertos límites a la hora de la presupuestación, a veces en la ejecución

sobrepasa un poco, pero hace mucha diferencia con respecto al resto de las instituciones, principalmente en lo que se refiere a masa salarial relación FEES.

Para poner en práctica estas directrices se han establecido procedimientos de reajuste salarial, los cuales usualmente se otorgan en forma simultánea.

Los reajustes que las instituciones universitarias dan como compensación del costo de vida o índice de inflación, varían considerablemente tanto en porcentaje como en período, a partir del cual se otorga.

La UNA reconoce la totalidad del costo de vida para cada año, pero lo hace en tractos según el comportamiento del índice de inflación, lo cual tiene menos impacto en las finanzas en relación con las otras instituciones.

En la UNED se utiliza desde el año 1994 una fórmula vinculada al reajuste del FEES. En la UCR y en el ITCR se han dado aumentos inferiores por concepto de compensación al costo de vida, considerando el denominado crecimiento vegetativo, pero en los últimos años se acerca más a la totalidad del índice de inflación.

Las políticas salariales son comunes, muy semejantes, pero los reajustes salariales no, fundamentalmente en porcentajes. Al final del año tendremos todos una inflación muy semejante, entre el 10% y 11% dependiendo del comportamiento de la misma, pero la cual se ha pagado en tractos o de manera adelantada.

Adicional a los reajustes por costo vida, el ITCR y la UNED han otorgado a sus funcionarios otros aumentos, que han denominado como “equiparaciones salariales y recalificaciones de las bases salariales”. Estos se pagaron entre el año 1999 y el 2000, 7.5% en el caso del ITCR y el 9% en la UNED. Esto era para compensar la pérdida en comparación con las otras instituciones y se dieron complementos adicionales al de inflación.

La compañera Xinia Morera hará una ilustración por medio de los gráficos del comportamiento de los salarios en diferentes puestos, de conformidad con los grupos que definimos.

* * *

La Licda. Xinia Morera hace la ilustración de los salarios en los diferentes sectores que fueron analizados.

* * *

LICDA. XINIA MORERA: La homologación de puestos se hizo con una revisión exhaustiva de manuales de puestos, el tipo de responsabilidades, las funciones,

los requisitos académicos, además de la experiencia que cada funcionario de cada Institución tenía, y poder comparar puesto por puesto, en cada una de las instituciones y buscar cuál era su homólogo en al menos más de dos.

El estudio presenta los puestos en los que habían tres instituciones en donde había un puesto similar, si eran dos, ese puesto no se analizó. En el caso de las jefaturas escogimos dos, las denominamos Director y Coordinador Administrativo.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: Cuando se habla de un Director, ¿se habla de un Director de Registro o de un Director de Escuela?

LICDA. XINIA MORERA: En el caso de la UNED es al puesto de Director, en el caso de la UCR es el Jefe de una Oficina administrativa, por ejemplo el Jefe de la Oficina de Planificación.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: ¿Qué pasó con el Director de Escuela, por ejemplo de Matemáticas?

LICDA. XINIA MORERA: No encontramos un homólogo que tuviera las mismas condiciones, porque no era solo digamos que fuera Jefe de Escuela, sino que en sus funciones y sus requisitos fueran también similares.

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: ¿Entonces lo que están equiparando son puestos administrativos?

LICDA. FLOR CERVANTES: Son diferentes grupos, de autoridades, académicos que equivale a los profesionales en la UNED, de las jefaturas de las cuales se escogieron dos puestos fundamentalmente y lo profesional y no profesional. El que mencionó doña Marlene Víquez no se encontró en las cuatro instituciones, un homólogo dada la diferente estructura académica de cada Institución. No se puede decir que el Director de la Escuela de Matemática de la UNED, sea semejante al Director de la Escuela de Matemática de la UCR y de la UNA, por las diferentes funciones que tienen y los diferentes requisitos. Entonces ese puesto no se analizó

LICDA. MARLENE VÍQUEZ: ¿Entonces no se analizaron los puestos directivos de las unidades académicas?

LICDA. FLOR CERVANTES: No.

LICDA. XINIA MORERA: El del Director es semejante al de la UNED, a Director y el de Coordinador Administrativo, en la UNED se denomina Encargado de Procesos.

Los datos de cómo se calcularon cada uno de los salarios, que se está partiendo de los salarios base a enero del 2002, se encuentran en el documento con todo el

desglose, y en cada escenario que se definió también están detallando todas las consideraciones que se tuvieron.

LICDA. FLOR CERVANTES: La sección 7 en la página 61, se habla de la definición de los puestos tipo, ahí se menciona cuáles fueron los puestos que se homologaron entre las instituciones y cuáles son los requisitos que tienen cada una de ellas, y posteriormente en la sección 8 donde se habla de escenarios salariales, que esta en la página 70 del documento, se establece cuáles son las bases y los requisitos que se homologaron, para calcular los salarios, porque es una comparación que se basa en supuestos.

El documento es muy amplio en cuanto a conclusiones. Se obtuvieron alrededor de 25 conclusiones generales y específicas por cada uno de los sectores.

* * *

La Licda. Flor Cervantes da lectura a las conclusiones generales indicadas en el documento.

* * *

LICDA. FLOR CERVANTES: El Consejo Nacional de Rectores se originó a raíz del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica que se firmó en diciembre del año 1974, en el cual se estipularon algunos de los lineamientos generales que se querían para el conjunto de las cuatro instituciones. Entre estas estaba el artículo 40 de este convenio, elementos comunes como pueden identificarse en las políticas salariales y en los regímenes de carrera académica, que permiten pensar que se podría continuar avanzando con provecho por la vía señalada por la idea original.

La idea original era hacer un sistema de educación superior único, sin embargo, la experiencia de más de 25 años, nos ha indicado que cada Institución está por un camino diferente de acuerdo a sus propias decisiones. Esto no quiere decir que no se pueda trabajar en forma conjunta.

Entre los aspectos señalados por los miembros de la Comisión Técnica, entre los cuales participaron por la UNED, la licenciada Ana Lorena Carvajal y el señor Marvin Arce, originalmente y luego se unió la señora Ana Lorena Fallas, que son funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos.

Entre los puntos que mencionaron estas personas son: políticas y reajustes salariales; estructuras ocupacionales, por ejemplo los grupos ocupacionales, semejantes requisitos de ingreso y promoción; las estructuras salariales; un único proceso de reclutamiento y selección sobre el cual se ha conversado mucho; un sistema de valoración de puestos; incentivos salariales o ciertos beneficios; reglamentos de carrera académica y administrativa; reglamento de administración de salarios; y un sistema común de información.

Estos son tan solo algunos de los elementos que los compañeros de la Comisión Técnica, consideran que son en los que se puede avanzar.

El trabajo fue concluido a finales del año pasado. Los señores Vicerrectores de Administración han tenido varias reuniones este año y hubo una reunión conjunta con los directores de Recursos Humanos. Ya se establecieron algunos puntos en los cuales se puede trabajar, en los que los directores van a profundizar para plantear un plan de trabajo.

Para trabajar en puntos comunes, porque como se les informó que los resultados indican que cada una de las instituciones tienen sistemas diferentes de estructuras salariales, normativas, reajustes salariales, etc., pero hay elementos comunes en que se puede trabajar, y uno de ellos muy sensible y que se puede lograr mucho, es un sistema común de información. Otro es el sistema de valoración de puestos, y el otro es el proceso de reclutamiento y selección, que son tan solo algunos de los puntos que se han mencionado insistentemente por parte de los directores de Recursos Humanos.

M.B.A. RODRIGO ARIAS: Muchas gracias a doña Flor Cervantes y a doña Xinia Morera, por la exposición. De nuevo igual que en CONARE reconocerles el esfuerzo y el trabajo que significó la realización de este informe, por la coordinación con las cuatro universidades para poderlo terminar y a las personas de la UNED que participaron como fueron don Gustavo Amador; anteriormente don Víctor Vargas, a las compañeras Lorena Fallas y Lorena Carvajal y el señor Marvin Arce, quienes también tenemos que darles el reconocimiento como a la Comisión de Vicerrectores de Administración, que fue la encargada de llevarlo adelante.

Cuando terminaron la exposición en CONARE decía, un poco en broma primero pero también en serio, de que iba a proponer que derogáramos el Artículo 40 del Convenio, que dice *“Las instituciones signatarias se comprometen a que existan bases salariales, procedimientos de evaluación e incentivos similares en sus regímenes de salarios y escalafón”*, esa es la aspiración que contempla el convenio en 1974.

Cuando estaban recientemente creados el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Universidad Nacional, la UNED no existía. Después se crea el Estatuto Orgánico de la UNED y esta aspiración del convenio tampoco se contempló a la hora de hacer nuestro estatuto, es algo que viene desde ahí y 28 años después sencillamente tenemos caminos totalmente distintos, cada una siguió su camino por diferente ruta y hoy en día teníamos que decidir algo con base en la presentación de este estudio.

Una opción era derogar ese artículo y decir que no nos interesa tener sistemas parecidos, o con base en el estudio, si se mantiene la voluntad y la aspiración que contiene este Artículo 40, comenzar a tomar medidas orientadas a cumplirlo,

sabiendo que hoy en día es distinta la situación a la que había hace 28 años, hoy en día es mucho más difícil porque ya hay estructuras establecidas en cada Universidad, pero, en un horizonte de mediano y largo plazo, podríamos ir unificando políticas y medidas institucionales que nos lleven a dar cumplimiento a esa aspiración que tiene el Convenio de Coordinación de las Universidades, al cual, la UNED está adscrita.

Luego se dijo que hay que tener una serie de estrategias, porque todos manifestamos como Rector la voluntad de que el Artículo 40 del Convenio tiene vigencia, que hay que comprometerse a tomar una serie de medidas y políticas en cada institución y un poco de orientación que pueda surgir de CONARE, de esta misma Comisión y sus subcomisiones, para que esto se vaya cumpliendo, para lo cual requeríamos una estrategia que es la de la misma gente que trabajó, ir planteando aspectos como los que doña Flor Cervantes dijo al final.

Para lo interno de la UNED es importante con base en este estudio, replantearnos también toda nuestra estructura de salarios, de los incentivos, de los procedimientos de evaluación, de las bases, en fin de todo nuestro sistema de pago al personal de la Universidad, en el cual sin embargo, en el replanteamiento que hagamos, debemos de buscar acercarnos a los sistemas que tienen las otras, tampoco es que nos replanteamos para irnos por otro quinto camino, sino que hay que saber irlo uniformando con lo que a nivel de esa Comisión de CONARE se vaya trabajando.

Me parece que el estudio tiene también un mérito muy especial, es el hecho de que lo aísla de los casos concretos de personas, sino que toma parámetros de lo que demanda el puesto, un poco diríamos teóricos de lo que se ocupa para ocupar un puesto determinado y se hace la comparación, independientemente de las condiciones personales que son las que además, harían variar la situación de una y otra institución.

Eso me parece que es un mérito muy grande, porque nosotros no podemos analizar salarios pensando en las personas, sino pensando en los puestos y en las condiciones que deben llenarse para ocupar esos puestos, y como son valorados al interior de la Institución.

En fin, creo que da base para muchos comentarios, análisis, estudios y acciones que van a ser orientadas, por lo que este estudio contempla, que además se vio la necesidad de mantenerlo actualizado año a año, porque ya que se hizo esta primera oportunidad, no debemos de perder la ocasión de seguir actualizando permanentemente.

LIC. JOHNNY VALVERDE: De parte de la Asociación de Profesionales de la UNED, no solamente extender la felicitación al grupo de trabajo tanto interno de la UNED como de CONARE, sino también decir que ese estudio le va a servir a la Asociación de Profesionales para hacer planteamientos más serios, basados en la información, mucho más actualizada que permitiría plantear una estrategia en

conjunto con las autoridades universitarias, pues pudiera lograr esa aspiración interna de la Universidad que es tener salarios competitivos.

En cuanto al Artículo 40 del Convenio, leyendo las conclusiones antes que las compañeras las plantearan en esta reunión, efectivamente uno podría pensar que dada las historias particulares de las cuatro instituciones, ese artículo 40 cada vez pierde vigencia y efectivamente se va a dar una posibilidad de homologación y esto se podría convertir en un sueño imposible. Sin embargo, no debería ser una preocupación de las instituciones, llegar a homologar totalmente sus estructuras salariales, puesto que detrás de eso, también está la necesidad de conseguir mayor presupuesto para lograr que si se homologa a nivel de las más altas, que es lo que lógicamente debería de hacerse, no a nivel de las más bajas de las que ahora estamos con salarios más bajos, vamos a analizar mayor presupuesto para poder hacer las derogaciones y pagarles a los funcionarios de la Universidad.

Esto a nivel político no vislumbra mayor posibilidad de que en el corto plazo se logre una homologación, tampoco debería ser el interés de las instituciones, sino lograr algunos puntos en común con esos puntos que se plantearon al final, pero la parte salarial, lo que gana particularmente cada sector, ahí es donde definitivamente no podría haber mayor posibilidad ni en el corto, ni en el largo plazo, porque la historia particular de cada institución nos lleva a concluir que eso no va a ser posible.

Cuando plantearon el estudio, observaron que los salarios de la UNED, el 9% que se otorgó a partir de enero de este año, fue desigual, la categoría profesional 2 tuvo un incremento diferente al resto de las categorías profesionales y las categorías administrativas en general de la Universidad, eso como que nos podría dar un cierto sesgo importante a la hora de analizar, sé que el estudio es hasta enero de este año.

LICDA. FLOR CERVANTES: No es así, es un asunto compuesto. Se tienen unos porcentajes de la categoría profesional. En el caso de la UNED, el profesional es un 17.5% con respecto a la base. Sin embargo, este principio de equivalencia con el resto del sector del poder ejecutivo, así lo establece el Estatuto de Personal, en el segundo semestre del año pasado, fue necesario variar ese 17.5% a un 20% por única vez, que es lo que dice el acuerdo.

LIC. JOHNNY VALVERDE: El otro punto es que hay un arrastre del déficit presupuestario, eso está demostrado aquí en la Universidad, de las inflaciones prácticamente de los últimos doce años, y eso es muy importante a la hora de considerar, porque para el año 1998 se consideró ese arrastre deficitario entre lo que es la inflación y lo que se paga en la Universidad, se calculó en el año 1998 un 16%, si en el 98 eran ocho años, ahora son 12 años, ese porcentaje de arrastre deficitario de la inflación cada vez es mayor, y eso tiene un impacto significativo precisamente en ver cómo las categorías salariales en la Universidad, la tendencia en el mediano, o largo plazo, pues siempre nos vamos a mantener en un 3 lugar

dentro de las cuatro universidades, porque ese elemento es muy importante de considerar.

Lo analizamos en 1998, lo volvimos a ver en el 2001 y hoy día siempre se ha convertido en una realidad de ese arrastre deficitario, pero en realidad tiene que ver con lo que se deja de pagar por inflación, mientras nosotros no tengamos un acuerdo en el que digamos que se nos va a pagar el 100%.

LICDA. FLOR CERVANTES: Eso depende fundamentalmente de las políticas y recursos salariales que cada institución adopte, como les dije, los reajustes salariales de ustedes están vinculados al reajuste del FEES y se tiene una fórmula establecida para eso, del reajuste inicial se da un 90%, del reajuste posterior se da un 10%. Ese comportamiento obedece a la política salarial.

Ahora hay otro aspecto que hay que tomar en cuenta en este sentido, tenemos la anualidad y la anualidad está dominada entre otros aspectos, de crecimientos vegetativos que no es solamente la anualidad, sino también otros componentes que automáticamente crecen, si lo sumamos a la inflación, dan salarios reales superiores a la inflación.

Le entiendo el análisis visto solamente de la parte de inflación; de costo de vida. Pero también le dije que se están dando aumentos de costo de vida desde el inicio, cuando posiblemente el 9% al que tengo referencia se llegue a alcanzar en setiembre; entonces esa es una inflación prepagada, que es lo que sucede en el caso de las universidades estatales.

En el caso del sector público, es una inflación vencida. Cuando se da un reajuste salarial a enero de determinado año, está compensando la inflación de períodos anteriores, igualmente se da en el sector privado. En nuestro caso, podríamos considerarnos "privilegiados" porque se están considerando inflaciones previstas y en este momento estamos trabajando con 9%; es decir, vamos a devengar de enero a agosto un aumento salarial superior a la inflación. Solamente estoy explicando el punto de análisis técnico que se ha discutido en la Comisión y obedece a las políticas que cada institución tome.

MBA. RODRIGO ARIAS: Me preocupa lo dicho por Johnny, en relación con el aspecto salarial, es casi imposible el cumplimiento del Art. 40, el cual marca el sistema de información, reclutamiento, lo cual me parece que debe empezarse por ahí efectivamente, habla concretamente de lo que es la valoración de los puestos, está hablando de salarios y desde ese punto de vista debemos optar por seguir el camino que dicta el Art. 40 o no. La decisión que tomamos inicialmente en CONARE era que la voluntad se mantiene, que la expectativa es válida y se deben buscar mecanismos para realizarlo. Ese día presenté dos cosas concretas que fueron apoyadas por la mayoría para efectos del estudio que requieren; uno es definir una estrategia, empezando por el último, el nivel de catedrático donde pudiera darse un rompimiento en las escalas institucionales y pasar a una escala común para el nivel de catedrático, y nos concentramos en un sector no tan

grande, en el cual hay menos diferencias, como podemos ver en los gráficos y donde podría darse esa uniformidad y aspirar llevarlo a los demás niveles.

Doña Sonia respaldaba esta posición indicando que además, a nivel de universidades se podría valorar positivamente el hecho de iniciar con esta categoría de uniformidad de los sistemas de valoración. Lo otro que solicitábamos era el estudio de clases específicas y concretamente el de informático, ¿cómo está el informático en cada universidad? Si para los informáticos es posible tener una escala universitaria y no propia de cada institución, ya que son sectores en los que hemos buscado mecanismos diferentes para evitar la fuga. Les contaba a ellas que incluso esto queda desactualizado dentro de la UNED para ciertos puestos el Régimen de Disponibilidad, aún no se paga pero está aprobado para que comience a regir a corto plazo y es solamente respondiendo a mecanismos válidos institucionalmente para atender una situación muy específica; entonces que en ese análisis de puestos específicos, concretos, como podrían ser los informáticos u otros claves se dijo, podría pasarse a una categoría universitaria y no propia de cada institución. Igualmente se mencionó la posibilidad de encontrar un mecanismo único que rijan para nuevas personas y no para los que están, con el propósito de que en un horizonte de 20 ó 25 años se pueda cumplir lo que indica este Art. 40, en fin, eran proposiciones de ese día, buscando algún mecanismo, alguna estrategia que nos permita avanzar por un mismo camino en materia salarial a las cuatro instituciones.

LIC. LUIS G. CARPIO: Como ya lo hicieron don Rodrigo Arias y doña Flor destacar la participación de la Sra. Lorena Carvajal, Sra. Lorena Fallas y el Sr. Marvin Arce en este trabajo, el cual fue grande, la coordinación de doña Flor Cervantes la cual fue muy importante y más que todo doña Xinia Morera, quien realizó el proceso de tabulación y unión de la información que es la parte más difícil.

Conclusiones muy rápidas, por razones obvias. El Vicerrector de Administración está realizando un trabajo de acumulación de información importante, estamos trabajando no solo con recursos humanos, sino también en materia de servicios generales y contratación y suministros, intercambiando experiencias, por ejemplo, vigilancia privada, estamos intercambiando experiencias en la parte de mantenimiento de zonas verdes, entre otras. Hemos detectado que los proveedores se están uniendo para sacar ventaja de nuestras debilidades como institución pública y uno de los propósitos fundamentales son unirnos e intercambiar información para defendernos y tratar de bajar los costos en ese sentido. Recursos Humanos es una de esas, hay muchos proyectos interesantes, por lo que esperamos dar seguimiento para que se siga trabajando.

Quisiera destacar y lo hemos dicho en otras ocasiones, como es la desventaja salarial que se ve en todas las jefaturas de esta Institución. No hay reconocimiento a la responsabilidad, aun cuando se dice que se nombra como Jefe de Oficina y el rango que tiene estatutario es importante por el poder de decisión que se le está otorgando como representante de la Asamblea,

salarialmente significa ¢18.000 más comparado con un profesional que tiene una coordinación de 10%, o sea, a los puestos de jefatura se les exige pero no hemos tenido la orientación para reconocerlo salarialmente.

De igual manera destacar la diferencia, y es hora de que sigamos pensando en separar la carrera administrativa de la carrera docente de lo cual se ha hablado al respecto; definitivamente es un aspecto que la UNED tiene que ir hacia eso para que los méritos sean un factor determinante en ambas y sobre todo que el profesional administrativo tenga la posibilidad de crecer en méritos, lo cual no tiene.

La importancia que han tenido y en algunos sectores han sido de preocupación los ajustes salariales precisamente del 2000 y 2001. A pesar de estos ajustes tan importantes que a la UNED le han representado alrededor de ¢200 millones de desembolso aún seguimos en desventaja con algunas categorías de las otras universidades y lo destaco, porque precisamente en la Comisión de Desarrollo Organizacional discutíamos dónde es que ha estado el aumento en algunos egresos, precisamente este ha sido uno de los más importantes, que vino a traer tranquilidad a los funcionarios institucionales, pero no la equiparación.

Ojalá sigamos trabajando en algo tan importante como este trabajo en la Comisión de Vicerrectores se está hablando para ver qué esfuerzos se pueden hacer para actualizarlos, sin embargo, actualizarlo es una labor muy grande, se requirió alrededor de 10 meses de trabajo de comisiones, realizar este trabajo significa otro tanto igual y no debemos desperdiciar una oportunidad tan importante como esta y ojalá que retroalimente y genere decisiones a nivel de mejorar las condiciones de ciertos sectores y en otros analicemos cómo queda con el estudio que se está realizando en la parte de ACEPESA, a lo cual es importante unirlos; porque si hay sectores que están sobrecalificados, se deben tomar decisiones al respecto.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Agradecer el excelente trabajo que han realizado. La UNED es una institución con limitaciones presupuestarias, recibe 7.29% del FEES, por lo tanto, comprenderán que la relación masa salarial – FEES es preocupante y lo es al establecerse con una buena intención el Art. 40 de CONARE y por otro lado, cuando esta equidad no es en relación con el porcentaje de distribución del FEES.

He sido funcionaria de la Universidad de Costa Rica y lo que quiero es que comprendan nuestra problemática en este sentido. Lamentablemente tenemos algunos beneficios para los funcionarios, pero perjudican a la institución. Las bases nuestras son menores que otras instituciones y tenemos una anualidad más alta que otras instituciones y a largo plazo pareciera que se llega a compensar y más bien supera esa limitación. Sin embargo, no es atractivo para muchas personas querer trabajar en la UNED y obviamente, nos pone en desventaja con otras instituciones que ofrecen mejores salarios de ingreso, a pesar de que eventualmente con el tiempo no sean tan atractivos.

Este estudio para nosotros es de información básica para una Comisión que nombró el Consejo Universitario, precisamente para definir políticas claras sobre las finanzas de la Institución. Dentro de esta Comisión se incorporó recientemente a los representantes de la Asociación de Profesionales para que colaboraran con la definición de algunas formas de compensar esta relación de masa salarial – FEES. Supongo que ustedes pasaron por toda esta revisión de las universidades y se percataron que la UNED utiliza más del 40% de ingresos propios para pagar salarios, lo cual deja en desventaja obviamente los gastos de operación; las políticas que se tienen y que mencionaron al inicio de la presentación, doña Flor Cervantes en relación con las políticas que tiene la Universidad de Costa Rica de la relación FEES - masa salarial es interesante, nosotros tendríamos que definir alguna relación, sin embargo, no podríamos poner 80-20 pero a lo mejor un porcentaje de 105 ó 110 con respecto al FEES, de manera que no se vaya más allá de nuestras limitaciones.

Uno de los graves problemas que tenemos por esas limitaciones es que los gremios como el Sindicato, la Asociación de Profesionales y todas las organizaciones que tiene la UNED han definido incentivos salariales o reajuste utilizando el régimen de carrera académica que es el régimen profesional y esto deteriora el régimen que caracteriza una universidad, como es el régimen de méritos de la carrera académica, al incrementar del 15% al 17.5% o al 20%. Con esto se está realizando un trato diferenciado de los compañeros de las universidades, dado que para ser profesional 3 por ejemplo, se deben tener publicaciones y, obviamente se estaría otorgando un porcentaje cuando estos méritos se han alcanzado. Necesitamos encontrar una solución que no deteriore nuestro régimen académico y que los compañeros profesionales tengan un salario adecuado, pero no quitando méritos al que ha realizado un gran esfuerzo porque no es fácil ascender en el régimen académico de la UNED.

La Comisión que mencioné es coordinada por el Vicerrector Ejecutivo, y me satisface que esté bien informado de todos estos estudios. Para nosotros implica realizar una revisión de toda la estructura de salarios, encontrando soluciones prácticas, respetando derechos adquiridos, pero normando en adelante sin maltratar los regímenes de méritos que tiene la institución. No se trata de resolver un problema a un grupo de compañeros, y dejar en desventaja otros que han hecho un esfuerzo por ascender y al final de cuentas se está utilizando ese esfuerzo, para compensar una limitación con respecto a la estructura salarial.

En el caso de los puestos de jefatura de la UNED, para ser elegido jefe o director, la condición es ser licenciado y con esto es suficiente para pertenecer al régimen de carrera profesional. Por tal motivo, los jefes y directores, potencialmente tienen la posibilidad de ascender en el régimen académico. Si una persona se postula jefe o director de una jefatura y logra el concurso puede ascender dentro del régimen profesional, por lo tanto, su salario puede incrementarse si tiene publicaciones en la especialidad que tiene.

Reiterar nuestro agradecimiento, ya que este documento llegó en el momento oportuno y haría una petición al Vicerrector Ejecutivo para que la Comisión que nombró el Consejo Universitario empiece a trabajar y encuentre pronto una solución con respecto a la estructura salarial.

LICDA. FLOR CERVANTES: Como funcionarias y funcionarios de la Oficina de Planificación de la Educación Superior, Xinia, David y esta servidora tenemos presente que nuestra función es darles insumos a las autoridades universitarias para que tomen las decisiones; pero que estos insumos sean válidos y para no hacer los estudios solamente desde nuestros escritorios, hemos encontrado que la vía más viable son precisamente las Comisiones, en las cuales tenemos la valiosa participación de representantes de las universidades y no solamente a nivel de los rectores que se reúnen semanalmente, sino que también los Vicerrectores, en el caso ejecutivo, que mencionó don Luis Gmo. Carpio, porque le corresponde esta Comisión y de igual manera de los otros Vicerrectores que tienen toda una estructura de comisiones de apoyo y técnicas, quienes elaboran propuestas que ellos así lo solicitan. Aquí dice que es una Comisión Técnica de Recursos Humanos y el objetivo fundamental de este estudio es que sea un diagnóstico de la situación actual.

Les hemos traído con lujo de detalles para que lo analicen y si tienen a bien, más adelante lo revisen y planteen las inquietudes, nosotras nos sentimos muy satisfechas de que esto sea un instrumento de análisis, de discusión que genere propuestas adicionales, este es nuestro objetivo, un diagnóstico para que sea evaluado, a sabiendas de que tenemos información fundamental, porque fue proporcionado por representantes de cada institución y posteriormente la institución decida si se va o no en este camino; desde luego con la dirección del Consejo Nacional de Rectores. En ese sentido, en nuestra intención es seguir participando de las comisiones que al inicio de cada año se replantean los proyectos, se revisa qué quedó pendiente y en este momento estamos trabajando muy a corto plazo, porque como este estudio costó tanto sacarlo, queremos ir viendo resultados que quizá nos van dando “graditas”, así como pasos en la carrera académica de las diferentes instituciones, para ir logrando y ascendiendo los peldaños e ir formando, viendo resultados a corto plazo, esa es nuestra intención.

MBA. RODRIGO ARIAS: Doña Marlene Víquez mencionaba preocupación por lo que es la masa salarial – FEES en el caso de la UNED; que no ha alcanzado el FEES para masa salarial, si acaso en un año en toda la historia de la UNED. Hay otros estudios de otra Comisión que se derivaron de los Vicerrectores de Administración, que analiza la situación presupuestaria y la evolución de la situación presupuestaria de las universidades y se ve claramente que en la relación masa salarial –FEES, la UNED tiene el mayor desbalance, creo que solo la Universidad de Costa Rica cubre en estos momentos el FEES a la masa salarial; no es una condición exclusiva de la UNED.

El desbalance histórico mayor ha sido de la UNED. Sin embargo, en ese estudio se notaba que la relación presupuesto total – masa salarial en el caso de la UNED era de los mejores y eso habla bien de la generación de recursos que tiene la Universidad, aunque tenga que dedicar una parte a cubrir salarios. Aún así en la brecha que se abre para los diversos gastos que tiene una institución y la inversión que realiza nuestra relación, era mejor que en las otras instituciones, más bien se ampliaba la brecha en los últimos años, claramente se veía en ese estudio, deben de tomarse conjuntamente.

LICDA. FLOR CERVANTES: Precisamente responde a estas conclusiones del documento de masa salarial. El cual se elaboró hace algunos años y este sistema tiene actualizado en esta comisión, que se llama Comisión de Asunto Financiero Presupuestario, inició don Luis Gmo. Carpio y posteriormente pasó don Víctor Aguilar, esta Comisión está trabajando, está actualizada.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: ¿Está actualizada con todos los datos?

MBA. RODRIGO ARIAS: Con la liquidación presupuestaria de cada año.

LICDA. FLOR CERVANTES: Estábamos esperando la liquidación precisamente de 2000-2001 y después de eso se hizo el análisis de los complementos salariales que es un crecimiento vegetativo. Es decir, empezamos con la masa salarial que es un rubro grande, la preocupación es ¿cuáles son los disparadores del gasto? Así se analizó. Los disparadores del gasto fueron los aumentos automáticos que se dan, aunque no haya aumento en salario base. Se analizó el crecimiento vegetativo y después se quiso analizar salarios en particular. Estamos hablándoles de un subproducto de dos trabajos anteriores, que se ha ido tratando de afinar; pero estas comisiones continúan trabajando.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: ¿Cómo se puede conseguir esta información?.

MBA. RODRIGO ARIAS: Son estudios desde que nos empezamos a preparar para el convenio actual.

LICDA. FLOR CERVANTES: El 2001 quizá no lo tenga, porque no se ha publicado como tal, estábamos esperando tener todas las liquidaciones de las universidades.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Muchas gracias.

MBA. RODRIGO ARIAS: Mucho de eso inició preparándonos para el convenio de 1998. En 1997 empezamos varios estudios de ese tipo que han continuado y en este momento realmente es prepararnos para el próximo convenio el año que viene; han pasado 5 años desde aquel inicio.

LIC. GUSTAVO AMADOR: Algunos elementos que doña Flor Corrales, doña Marlene Víquez y don Luis Gmo. Carpio señalaron y me gustaría destacar, como

es la posibilidad de investigación que se da a partir de estos insumos. La Administración, los Directores, los Jefes de Recursos Humanos a partir de este insumo, tenemos una meta infinita para poder establecer proyectos en las cuatro universidades. Doña Flor Cervantes hablaba al final de un sistema de información, un reglamento de carrera académica administrativa, estructuras salariales, etc. donde a partir de la reunión que tuvimos en conjunto, los Jefes de Recursos Humanos con los Vicerrectores, establecimos una agenda de trabajo que estaremos afinando a partir del próximo 3 de Abril de 2001.

Este estudio da en el punto sobre las disparidades más grandes que encontramos en las universidades y cómo esas brechas podríamos ir las cerrando a partir de estudios y propuestas en cuanto a reclutamiento, selección.

Doña Marlene Víquez nos da una buena idea a mi juicio, lo cierto es que existe una situación real que está presente en todas las universidades que tienen políticas salariales, convenciones colectivas diferentes y probablemente será muy difícil ponernos de acuerdo, pero por qué no tomar decisiones a partir del futuro. Personalmente me interesa lo que ha realizado el Banco Central y el Banco de Costa Rica, donde establecen un único salario de contratación, sin establecer flujos salariales adicionales.

MBA. RODRIGO ARIAS: El Banco Popular.

MBA. GUSTAVO AMADOR: Para un futuro, las nuevas contrataciones, por qué no fijarlas bajo una metodología de esas, habría posibilidades bastas de análisis para hacer propuestas a las autoridades universitarias para la toma de decisiones.

LIC. JIMMY BOLAÑOS: Trabajé en el Servicio Civil, se me ocurre que un estudio de estos, perfectamente puede complementarse con estudios que ha realizado el Servicio Civil, si queremos ser competitivos podemos ver el marco del sector público, y comparar para tener un marco más amplio. Incluso, hace falta el mismo estudio del personal de CONARE, que por ser regímenes diferentes, hay algún tipo de distorsión.

LICDA. FLOR CERVANTES: No está incluido porque como surgimos como la Oficina de Planificación de la Universidad de Costa Rica, mantenemos la misma estructura salarial de la Universidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: El Consejo Nacional de Rectores cuenta con los mismos aumentos que la Universidad de Costa Rica.

LIC. JIMMY BOLAÑOS: Tenía entendido que ahí se pagaba lo mejor de lo mejor.

LICDA. FLOR CERVANTES: Ese es un acuerdo de máximo beneficio que se tomó hace muchos años y son beneficios no salarios. Porque imagínese qué estructura tendríamos si aplicamos la anualidad de la UNED y las vacaciones de la

Universidad Nacional, el escalafón de la Universidad de Costa Rica y con cuál reajuste nos vamos.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Hace más de 12 años el Consejo Universitario recibió una nota de los funcionarios de CONARE, OPES, para ver si se les permitía participar de ASEUNED.

LICDA. FLOR CERVANTES: Esos máximos beneficios son no salariales y se tienen que solicitar y acogerse a los reglamentos vigentes en cada caso. Por ejemplo, permisos para estudio, si quiere las 7 horas que le da la Universidad de Costa Rica o las 10 horas que da la Universidad Nacional, firma un compromiso y se ajusta al reglamento vigente.

LIC. JIMMY BOLAÑOS: Sería interesante ver por universidad, cuántos puestos se ubican en cada una de las categorías.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es otro estudio, que ya está.

LIC. JIMMY BOLAÑOS: Los Asesores Jurídicos de las universidades podemos colaborar en revisar por ejemplo, lo que decía doña Marlene de los derechos adquiridos, etc. para ver si hay o no impedimentos legales a la hora que se quiera proponer algún tipo de cambio.

MBA. RODRIGO ARIAS: En la definición de estrategia que es la parte que quedó pendiente, los Asesores Legales tendrán que incorporarse.

SR. MARIO ALFARO: Agradecer a don Rodrigo Arias la invitación que nos brindó esta mañana, escucharlos y ver el documento va a traer un análisis muy profundo, no solo del Sindicato UNE-UNED, sino de los otros sindicatos de las otras universidades. Quería preguntar si esta exposición va a ser llevada a las otras universidades, sería importante que en el seno de la FETRAES, que es la Federación de Trabajos de la Enseñanza Superior, puedan analizarlo. Como bien decía doña Flor Cervantes, es para analizar, hacer las observaciones del caso. Saber si fue iniciativa de nuestro Rector traerlos para enriquecernos con este documento o si se presentará en las otras universidades. Como Secretario General, es importante que el estudio sea analizado a través de los secretarios generales de los sindicatos de las otras universidades.

MBA. RODRIGO ARIAS: En CONARE vimos la importancia de que se podía presentar en los Consejos Universitarios, en el menor tiempo posible, dado que esto conforme comiencen a aplicarse aumentos en las instituciones, por ejemplo, en la UNA, cuando aplique el próximo 2% se desactualiza, por lo que mientras esté actualizado era importante que se presentara. Ya fue presentado en el Instituto Tecnológico de Costa Rica el lunes anterior, y posteriormente van a ir a las otras universidades. Si FETRAES quisiera la presentación, se lo puede solicitar a CONARE, no habría ninguna objeción.

SR. MARIO ALFARO: La idea es si iban a llevarla, porque junto a FETRAES lo vamos a ver.

MBA. RODRIGO ARIAS: No hay ninguna limitación, a todos nos interesa que se conozca la situación de las cuatro universidades, porque se manejan muchos mitos y esto refleja claramente cómo está cada institución.

M.Sc. JOHNNY VALVERDE: A partir de este estudio se va a derivar alguna política salarial por parte del Consejo Universitario.

MBA. RODRIGO ARIAS: En este momento no podrías tomar una política salarial, sino que este estudio sustenta los análisis que se están realizando y otros que se llevarán a cabo para definir políticas salariales, no van a ser unilaterales por parte del Consejo Universitario, sino producto de estas Comisiones establecidas y otras que pueden establecerse a partir de ahora.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Hay una Comisión don Rodrigo que nombró el Consejo Universitario.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, pero específicamente en materia salarial podrían haber otros asuntos que se deriven, no hoy, pero sí sustentados en lo que el estudio indique.

LICDA. SILVIA ABDELNOUR: Me sumo a las felicitaciones a doña Flor Cervantes y su equipo. Asimismo, resaltar la importancia de este estudio porque en estos momentos confirma y reafirma todo lo que ha sido el estudio de ACEPESA (empresa que se contrató para un estudio de salarios y de valoración), nos da más elementos para tomar decisiones con respecto a todo lo que es la política salarial y me complace porque en momentos quedaban dudas con el estudio de ACEPESA y este estudio nos afirma nuestra realidad y se debe tratar de solucionar este problema.

LIC. GUSTAVO AMADOR: Recordemos que un poco la metodología que utilizó la gente de ACEPESA, fue realizar análisis de mercado, y este mercado es la educación pública superior, en ese sentido se aprovechó la oportunidad que tanto Lorena como Marvin estaban en esta Comisión Técnica y retroalimentaron un poco a los personeros de ACEPESA y por esta razón hay congruencia.

LICDA. SILVIA ABDELNOUR: Por ejemplo, que un profesional que ingrese a la UNED hasta después de los cinco años empieza a tener una posición parecida a los profesionales de las otras universidades, se ve en el estudio de ACEPESA; lo mismo que la diferencia en las categorías de los funcionarios administrativos. Es decir, hay mucha congruencia en el estudio y nos da más claridad hacia dónde deben ir orientadas las decisiones en esa materia.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Quería preguntarle a don Johnny Valverde si la Asociación de Profesionales recibió el acuerdo del Consejo Universitario donde se

le solicita incorporar dos miembros de dicha Asociación a una Comisión que coordina el Vicerrector Ejecutivo, relacionada con la estructura salarial.

MBA. JOHNNY VALVERDE: En lo personal ignoro si lo recibió, probablemente tuvieron que haberlo recibido.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Le digo porque la pregunta suya me parece importante.

MBA. RODRIGO ARIAS: Muchas gracias a doña Flor, doña Xinia.

* * *

Se retiran los señores invitados de la Sala de Sesiones.

* * *

Se hace un receso de 5 minutos.

* * *

MBA. RODRIGO ARIAS: Considero que se debe enviar una felicitación por la exposición brindada. Por otro lado, es importante que el Consejo Universitario se pronuncie con el Art. 40 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica.

* * *

Se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 3)

Después de escuchar la exposición brindada por las señoras Flor Cervantes y Xinia Morera, funcionarias del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), sobre el “Estudio comparativo de salarios en las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, enero 2002”, SE ACUERDA:

- 1. Externar el reconocimiento del Consejo Universitario a las Sras. Flor Cervantes y Xinia Morera por la presentación del “Estudio comparativo de salarios en las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, enero 2002”.**
- 2. Agradecer a los señores MBA. Gustavo Amador, Licda. Ana Lorena Carvajal, Sr. Marvin Arce y la Sra. Ana Lorena**

Fallas, su participación en la elaboración del estudio, en representación de la UNED, así como al señor Vicerrector Ejecutivo, Lic. Luis Guillermo Carpio, desde la Comisión de Vicerrectores de Administración.

3. Remitir el documento a la Comisión encargada de analizar el sistema de valoración de puestos de la Universidad, coordinada por el Lic. Luis Guillermo Carpio, y a la Comisión de Políticas Fiscales, coordinada por el Ing. Carlos Morgan. Se les informa que este Consejo tiene interés de contar, lo más pronto posible, con propuestas de política institucional, relacionadas con la administración del gasto en la Universidad.
4. Apoyar los mecanismos de articulación en los procesos de recursos humanos que se derivan del presente documento y que se están analizando en la Subcomisión de Recursos Humanos de CONARE.
5. Manifiestar ante CONARE y los Consejos Universitarios de las otras Universidades Estatales la voluntad de este Consejo de avanzar de manera articulada hacia el cumplimiento de lo que establece el Artículo 40 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica, el cual dice:

“Las Instituciones signatarias se comprometen a que existan bases salariales, procedimientos de evaluación e incentivos similares, en sus regímenes de salarios y de escalafón”.
6. Entregar el “Estudio comparativo de salarios en las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, enero 2002”, a las Organizaciones Gremiales de la UNED, con el propósito de que lo analicen y sirva de sustento para posteriores acuerdos.

ACUERDO FIRME

IV. ASUNTOS DE TRAMITE URGENTE

1. **Notas de la Rectoría sobre solicitud de autorización para suscribir convenios marco de cooperación con la Junta de Protección Social y el CENADRO.**

Se reciben los oficios R.140 y 141-2002, del 19 y 20 de marzo del 2002 (REF. CU-095 y 097-2002), suscritos por el señor Rector, MBA. Rodrigo Arias Camacho, en los que solicita autorización para la suscripción de convenios marco entre la Junta de Protección Social y la UNED, y el Centro Nacional de Prevención contra las Drogas y la UNED.

MBA. RODRIGO ARIAS: En cuanto a la autorización para la firma del Convenio entre la UNED y la Junta de Protección Social, que se deriva el 3 de marzo cuando don Luis Polinaris, Gerente, me indicó que tenían muchas necesidades de capacitación y le indiqué que se podía hacer un convenio. Me indicó que había estado en contacto con la Escuela Ciencias de la Administración y han venido definiendo lo que podría ser la capacitación, pero tendría que estar cubierto con un convenio marco. Esto sería para brindar capacitación a los funcionarios de la Junta de Protección Social pagados por la JPS.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Estoy de acuerdo siempre y cuando se garantice de que el aporte que hace la Universidad no es superior al que hace la contra parte.

En algunos momentos me ha quedado la impresión de que la UNED es la que tiene que hacer un gran esfuerzo para cumplir con ciertos convenios y la contra parte lo que aporta no es tan equitativo.

Me gustaría que la Institución estableciera convenio con instituciones nacionales o internacionales, pero que se note que además de que van a haber beneficiados, la UNED se verá beneficiada y de alguna manera eso tendría un valor agregado, por ejemplo, en las finanzas, de la Universidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: Siendo Director de la Escuela de Ciencias de la Administración promoví muchos convenios y fue cuando más tuvo esa Escuela, lo que pasa es que se ofrece a poblaciones cautivas en la cual nosotros recuperamos todos los gastos variables y más. Hay cosas que no se pueden como infraestructura, materiales existentes y esto es algo producido por la UNED, pero se hace un análisis de ingresos y gastos marginales en el cual se habían establecido parámetros que tenía que obtener la Universidad y que luego se

ampliaron y desde ese punto de vista es financieramente positivo para la Universidad. Todos los gastos variables se cubren y queda una ganancia adicional. Recuerdo que cuando fui Director solicité que el 50% de la ganancia se reinvirtiera en equipo para la Escuela.

Mi solicitud es para que me autoricen suscribir un convenio marco con la Junta de Protección Social para ofrecer capacitación. Esto está cubierto con un análisis de ingresos y gastos marginales en el cual es favorable el ingreso marginal.

Estos son convenios marco que le da el marco legal para poder llegar a acuerdos específicos. En los acuerdos es donde siempre se revisa el costo de lo que se está dando.

En algunos casos se puede dar la situación de que la UNED está cumpliendo una función y no podemos aspirar a obtener una ganancia. Los convenios marcos son para permitir las acciones concretas y en esto he tenido mucha claridad en el sentido de que si son en empresas públicas o privadas tiene que ser cobrado y con una ganancia para la Universidad.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: La Carrera de Recursos Naturales es una carrera que surgió por un convenio entre dos instituciones y para una población cautiva que fue para los funcionarios de MINAE. Sin embargo, los estudiantes que ingresaron después a ese programa, se quejan porque la carrera no satisface las expectativas de ellos y de otros sectores que no están dentro del sector público.

Entonces, es importante que la UNED se transforme en una institución que programa para ciertos sectores, pero también para la sociedad en general.. Recuerdo al compañero Régulo Solís que nos decía que tratábamos de incentivar la formación en ciertos sectores, pero si lo hacían, que se hiciera de la manera que se obtuviera un beneficio económico para apoyar otros convenios donde el aporte económico no se tiene.

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que los convenios tienen que ser una parte de una estrategia activa de la UNED, casi los mismos objetivos de la UNED hablan de proporcionar instrumentos adecuados para el funcionamiento y formación permanente de todos los habitantes.

Sobre la autorización del convenio con el Centro Nacional de Prevención contra las Drogas. Esto se origina de un enlace que hizo doña Ana Cecilia Murillo buscando apoyo para programas con el adulto mayor, incluso se habló de desarrollar conjuntamente un centro modelo para el Adulto Mayor que tenga algún problema con drogas. Como saben, CENADRO maneja las propiedades que han sido confiscadas por el Estado a los narcotraficantes.

Lo que necesitan es un convenio marco para desarrollar investigaciones, nos podemos imaginar con el recurso que se puede contar identificando las

investigaciones y que nuestros estudiantes en grado o posgrado puedan dirigir su investigación a mitad de precio.

Lo que quiere es trasladar algunas propiedades a la UNED pero se requiere que lo cubra un convenio, y se logra con el desarrollo de actividades relacionadas a lo que doña Ana Cecilia Murillo estaba proponiendo y se puede ver como un programa experimental con adultos mayores que han tenido problema con el uso de drogas.

Hay un acuerdo de IAFA, CENADRO y las universidades estatales que vienen directamente a la población de las universidades públicas, pero quieren algo más amplio con la UNED.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Me parece bien que se suscriba el convenio. Creo que la UNED se ha puesto un clavel en el ojal con el convenio con el Ministerio de Justicia y Gracia. Es importante que este convenio se revise porque en días pasados en la Comisión Desarrollo Académico quedó en evidencia que para que la UNED pueda ofrecer un buen servicio a estos estudiantes, se requiere que cumpla con condiciones mínimas.

En ese sentido, es conveniente que se revisen esos convenios para que no se considere que solo la UNED debe aportar sino también la contraparte .

Cuando el Sr. Rector menciona la posibilidad de firmar un convenio marco con CENADRO si tienen recursos suficientes en hora buena, entonces que la UNED pueda hacer un trabajo conjunto pero que permita que el servicio que se le ofrece sea el que ellos requieren y por lo tanto las dos instituciones están aportando.

ING. CARLOS MORGAN: Me alegra mucho la posible firma de convenio con CENADRO por las implicaciones sociales que tiene para nuestro país. Las drogas son una amenaza permanente para nuestra niñez, juventud y se extendido al área rural y creo que la UNED podría asumir una posición de liderar este proceso educativo para prevenir el uso de las drogas.

* * *

Se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO IV, inciso 1)

Se reciben los oficios R.140 y 141-2002, del 19 y 20 de marzo del 2002 (REF. CU-095 y 097-2002), suscritos por el señor Rector, MBA. Rodrigo Arias Camacho, en los que solicita autorización para la suscripción de convenios marco entre la Junta de

Protección Social y la UNED, y el Centro Nacional de Prevención contra las Drogas y la UNED.

SE ACUERDA:

Autorizar la suscripción del Convenio Marco entre la Junta de Protección Social de San José y la UNED, y el Convenio Marco entre el Centro Nacional de Prevención contra las Drogas y la UNED”.

ACUERDO FIRME

2. **Solicitud de ampliación del acuerdo tomado en sesión 1560-2002, Art. 1560-02, Art. IV, inciso 11) sobre la Estrategia de Implementación del Plan de Desarrollo de Centros Universitarios, nombrada en sesión 1546-2001 Art. II, inciso 8).**

ING. CARLOS MORGAN: Quiero solicitar ampliar el acuerdo tomado en sesión 1560-2002, Art. IV, inciso 11) para que se incluya como miembros de la comisión multidisciplinaria a la Dra. Nidia Lobo, Directora de Asuntos Estudiantiles y MBA. Luis Barboza, Director Centros Universitarios.

* * *

Se acuerda lo siguiente:

ARTICULO IV, inciso 2)

SE ACUERDA ampliar la integración de la Comisión Multidisciplinaria, nombrada en sesión 1560-2002, Art. IV, inciso 11), con el MBA. Luis Fernando Barboza, Director de Centros Universitarios, y la Dra. Nidia Lobo, Directora de Asuntos Estudiantiles.

ACUERDO FIRME

3. **Inquietud de la Licda. Marlene Víquez sobre el Plan Académico**

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Cuando se aprobó el Plan Académico se remitió una copia a todas las oficinas.

LICDA. ANA M. SHING: Se remitió al Vicerrector Académico porque don Rodrigo Barrantes me comentó que quería que se enviara con otro formato y no reproducirlo dos veces.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Pienso que el Vicerrector Académico puede modificar el Plan Académico para hacerlo más manejable, pero considero que el documento que aprobó el Consejo Universitario debe estar en cada una de las unidades académicas.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sería autorizar a la Secretaría del Consejo Universitario, remitir una copia del Plan Académico a todas las dependencias académicas de la Universidad.

* * *

Se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO IV, inciso 3)

SE ACUERDA autorizar a la Secretaría del Consejo Universitario que envíe copia del Plan Académico aprobado por este Consejo a todas las unidades académicas de la Universidad.

ACUERDO FIRME

4. Solicitud de la Srta. Marbelly Vargas sobre el caso del estudiante Sergio Pineda.

SRTA. MARBELLY VARGAS: Dado que el estudiante Sergio Pineda presentó el agotamiento de la vía administrativa por el curso de Estrategia Empresarial II ante el Director de la Escuela Ciencias de la Administración, solicitaría al Consejo Universitario que se invite al Sr. Sergio Pineda para que exponga su caso.

MBA. RODRIGO ARIAS: El asunto ya lo remitió al Consejo Universitario.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: El procedimiento es que lo remita el estudiante o don Rodolfo Tacsan.

MBA. RODRIGO ARIAS. Si solicitó agotamiento de vía administrativa al Director de la Escuela, entonces tiene que ser el Director.

Hace 15 días se le recomendó a la representante estudiantil que al no haber hecho ningún trámite el Director de Escuela, entonces que el estudiante insista

ante el Director o bien lo hiciera de conocimiento al Consejo Universitario o al Rector para introducirlo en la agenda del Consejo Universitario.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Hay un procedimiento para el trámite de las apelaciones.

MBA. RODRIGO ARIAS: La apelación se le resolvió diciendo que no procedía, lo que no ha tenido trámite es la solicitud de agotamiento de vía administrativa.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Sugiero que la Oficina Jurídica revise el procedimiento que ha aplicado en este asunto.

LIC. JIMMY BOLAÑOS: No conozco lo que envió el estudiante Sergio Pineda al Director de la Escuela Ciencias de la Administración, para saber si solicitó el agotamiento de la vía administrativa, pero puedo revisar el asunto.

MBA. RODRIGO ARIAS: Me parece bien que la Oficina Jurídica analice el asunto.

SRTA. MARBELLY VARGAS: Independientemente de cuál sea la respuesta, que el compañero Sergio Pineda pueda venir a este seno y expresar los pormenores del caso. Esto va más allá de una resolución.

MBA. RODRIGO ARIAS: Me preocupa que se defina cuándo vamos a darle audiencia a un estudiante. Si cada estudiante que tenga un problema, quiere venir al Consejo Universitario, no se le podría atender.

Sugiero que los estudiantes sigan con los procedimientos establecidos y hace 15 días se dijo que si el estudiante Sergio Pineda había solicitado agotamiento de vía, lo cual don Jimmy Bolaños ni este servidor podemos dar fe, porque fue enviado a otra instancia y no ha procedido como corresponde, entonces tiene todo el derecho de plantear el trámite de su solicitud de agotamiento de vía ante el Consejo Universitario o al Rector en calidad de Presidente del Consejo Universitario, pero no lo ha hecho.

Creo que antes de definir si le damos audiencia o no, él tiene que dar este paso y me preocuparía hacerlo por otro mecanismo, porque estaríamos abriendo espacio para que cualquier estudiante con un problema de trámite, solicite audiencia al Consejo Universitario, entonces se entraría a un desorden de audiencias. Estaría de acuerdo cuando don Sergio Pineda dé el paso inicial que le corresponde dar debidamente documentado.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Considero que este caso no es solo de trámite sino de fondo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Para conocer estos asuntos se debe cumplir un procedimiento.

* * *

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO IV, inciso 4)

SE ACUERDA solicitar al Lic. Jimmy Bolaños, Jefe de la Oficina Jurídica, que revise el procedimiento que se ha seguido en relación con el caso del estudiante Sergio Pineda en la Escuela de Ciencias de la Administración.

ACUERDO FIRME

Se levanta la sesión a las 12:55 p.m.

MBA. RODRIGO ARIAS CAMACHO
RECTOR

ALM/TMV/EF**