

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

30 de enero del 2025

SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 3057-2025

PRESENTES: Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión
Ana Catalina Montenegro Granados
Katya Calderón Herrera
Carlos Montoya Rodríguez
Greivin Solís Zárate
Vladimir de la Cruz de Lemos
Anabelle Castillo López
José María Villalta Flores-Estrada
María Ortega Zamora presidenta de la FEUNED

INVITADOS

PERMANENTES: Paula Piedra Vásquez, coordinadora general
Secretaría del Consejo Universitario
Héctor Saballos Pomares, auditor interno a.i.
Nancy Arias Mora, asesora jurídica Consejo Universitario

Se inicia la sesión al ser las ocho horas y cincuenta y ocho minutos de modo virtual.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

RODRIGO ARIAS: Buenos días. Damos inicio a la sesión ordinaria del Consejo Universitario 3057-2025 de hoy jueves 30 de enero del 2025, ya el primer mes del año prácticamente concluido.

Estamos participando en esta sesión todas las personas que formamos actualmente el Consejo Universitario, excepto don José María Villalta, que esperamos se pueda incorporar pronto. Participamos de inicio don Vladimir de la Cruz, doña Anabelle Castillo, don Greivin Solís, don Carlos Montoya, doña Catalina Montenegro, doña Katya Calderón, doña María Ortega, presidenta de la Federación de Estudiantes y mi persona, asimismo, don Héctor Saballos, auditor interno y doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

Se convocó a la sesión con la estructura normal de la agenda del Consejo, a saber, no tenemos conocimiento y resolución de recursos y denuncias, no tenemos proyectos de ley ingresados en consulta, luego, viene la correspondencia, más los dictámenes de comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario, más los informes de los miembros del Consejo.

Se están incluyendo varios puntos adicionales para la sesión del día de hoy:

Tenemos el acta de la última sesión, la 3056-2025. Luego tenemos los siguientes oficios:

1. Oficio SIUNED-051-2025 del Sindicato Unitario de la UNED, referente a solicitud del Frente Gremial para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial. REF. CU-066-2025
2. Oficio C.E. 003-2025 del Consejo Editorial, referente a solicitud de participación de la EUNED en la próxima Feria Internacional del Libro de Bogotá 2025. REF: CU-053-2025
3. Oficio R-0067-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Viquez Abarca, por incapacidad de la titular. REF: CU-069-2025
4. Propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la UNED”. REF: CU-070-2025

INCLUIR LOS SIGUIENTES DICTÁMENES DE COMISIONES:

1. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a lista de proyectos de ley para sacar de agenda. CU.CPL-2025-008
2. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones. CU.CPL-2025-011
3. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al análisis del Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024 CU.CPP-2025-001”

Este deberíamos verlo prioritariamente según lo que conversamos ahora, porque debe de aprobarse y que las personas de las áreas de planificación y financiera,

incorporen la información en el sistema de presupuestos públicos de la Contraloría.

¿Alguna observación adicional? Si no hay, entonces les solicito que aprobemos la agenda para el día de hoy.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

II. APROBACION DEL ACTA 3056-2025

III. CORRESPONDENCIA

1. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al análisis del Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024 CU.CPP-2025-001
2. Propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la UNED”. REF: CU-070-2025
3. Oficio R-0067-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, por incapacidad de la titular. REF: CU-069-2025
4. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a lista de proyectos de ley para sacar de agenda. CU.CPL-2025-008
5. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones. CU.CPL-2025-011
6. Oficio SIUNED-051-2025 del Sindicato Unitario de la UNED, referente a solicitud del Frente Gremial para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial. REF. CU-066-2025
7. Oficio C.E. 003-2025 del Consejo Editorial, referente a solicitud de participación de la EUNED en la próxima Feria Internacional del Libro de Bogotá 2025. REF: CU-053-2025

8. Oficio CIEI-012-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referente al envío del estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica”. REF: CU-049-2025
9. Oficio C.E. 002-2025 del Consejo Editorial, referente a solicitud para declarar la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025) de interés institucional REF: CU-052-2025
10. Oficio OPRE-041-2025 de la Oficina de Presupuesto, referente a envío del informe de Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024. REF: CU-055-2025
11. Oficio CIEI-008-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referente al envío del estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021”. REF: CU-043-2025
12. Oficio OJ.2023-550 de la Oficina Jurídica, referente a criterio jurídico en relación con los recursos que la Universidad le ha trasladado a la ASEUNED, como reserva de cesantía. REF: CU-910-2023
13. Oficio SCU-2024-096 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a informe sobre análisis de la herramienta gratuita para votaciones secretas del Consejo Universitario. REF: CU-426-2024
14. Oficio C.E. 035-2024 del Consejo Editorial, referente a preocupación por el tiempo que tardan en solucionarse los distintos trámites ante la Oficina de Recursos Humanos. REF: CU-449-2024
15. Oficio CR-2024-1904 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud para modificar el enlace del sitio oficial para la publicación de la normativa vigente UNED. REF: CU-1152-2024
16. Nota de personas estudiantes del CAI Liberia, referente a preocupaciones sobre la limitación de carreras disponibles para personas estudiantes privadas de libertad. REF: CU-1228-2024
17. Oficio ViD 416-2024 de la Vicerrectoría de Docencia, referente a solicitud de ampliación del oficio CU-2024-456-B. REF: CU-1266-2024

IV. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Solicitud de autorización para iniciar procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-013
- b. Propuesta de modificación Reglamento Electoral de la UNED y adición al nuevo capítulo de “Referéndum en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2019-122
- c. Propuesta de “Reglamento para normar las ausencias temporales del rector”. Además, dictamen de minoría presentado por el señor Álvaro García, referente a dicho reglamento. CU.CAJ-2020-060 y 061
- d. Propuesta de “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia” CU.CAJ-2022-001
- e. Solicitud a la Administración para la prevención de acoso laboral por instancias externas vinculadas de manera contractual con la Universidad. CU.CAJ-2022-002
- f. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento de Gestión Académica. CU.CAJ-2022-063
- g. Propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED. CU.CAJ-2023-060.
- h. Propuesta de modificación del artículo 87 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-0113
- i. Solicitud para aplicar sanciones más rigurosas a las faltas cometidas por los funcionarios de la UNED, particularmente en los casos que guardan relación con el “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2024-097

2. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI. CU.CPDOyA-2023-001

- b. Estudio técnico realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional, para la creación de la Oficina de Gestión e Investigación en Laboratorios (OGILAB). CU.CPDOyA-2022-070

3. DICTAMENES DE COMISIONES PARA ANALIZAR EN CONJUNTO

- a. Propuesta de modificación de la Política para fomentar la permanencia de las personas estudiantes de la UNED, aprobada por el Consejo Universitario en sesión 2927-2022, Art. IV-A, inciso 17) celebrada el 1 de setiembre del 2022. CU.CPDOyA-2023-022 (verlo con prioridad, posibilidad de trasladarlo a CPDEySU)
- b. Análisis del estudio sobre evaluación de la pertinencia de los servicios universitarios dirigidos a las personas graduadas de la UNED. CU.CPDEySU-2024-006

4. COMISIONES ESPECIALES Y SUBCOMISIONES

- a. Dictamen de la Comisión Ad Hoc encargada de analizar la propuesta de Reglamento del Comité Ético Científico de la UNED. SCU-2024-148 (se solicita invitar a doña Laura Vargas cuando se analice este tema)

5. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

No hay

6. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO

No hay

7. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y SEDES UNIVERSITARIAS

No hay

V. INFORMES DEL RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.

VI. CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE RECURSOS Y DENUNCIAS

VII. CONOCIMIENTO DE PROYECTOS DE LEY INGRESADOS EN CONSULTA

II. APROBACION DEL ACTA 3056-2025

RODRIGO ARIAS: Se incorporó el acta de la sesión 3056-2025, que nos la hicieron llegar ayer, ¿alguna observación al respecto? Si no hay, entonces, les solicito que aprobemos el acta 3056-2025.

[Se aprueba el acta 3056-2025 con modificaciones de forma]

III. CORRESPONDENCIA

1. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al análisis del Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024.

Se conoce el dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 662-2024, Art. III, inciso 1), celebrada el 29 de enero del 2025 (CU.CPP-2025-001), referente al análisis del Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024.

RODRIGO ARIAS: Acordamos darle prioridad al dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, en relación con las liquidaciones tanto de presupuesto, como informes financieros del año 2024. Entonces veríamos este dictamen de la Comisión Plan Presupuesto.

CARLOS MONTOYA: El dictamen que envía la Comisión Plan Presupuesto, en el cuerpo de los considerandos y más, viene una serie de tablas que hacen referencia a la información que contiene el informe, entonces, esas tablas las mostraré, pero no le daré lectura, para dispensar esa parte.

Dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 662-2024, Art. III, inciso 1), celebrada el 29 de enero del 2025.

CONSIDERANDO:

1. El oficio CR-2025-083 del 28 enero, 2025, (REF: CU-067-2025), en el que, se comunica el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en

sesión ordinaria No.2357-2025, Artículo VIII, celebrada el 27 enero del 2025, el cual, en el punto 4 de dicho acuerdo indica lo siguiente:

“Remitir al Consejo Universitario el oficio (CPPI-012-2025) REF.122-2025 suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, donde remite el documento titulado: Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, para su conocimiento y aprobación.”

2. El oficio CPPI-012-2025 del 24 de enero, 2025, (REF: CU-067-2025), suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), dirigido al Consejo de Rectoría, en el que, remite el documento: “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”. El informe fue elaborado por el CPPI con la colaboración de otras oficinas de la Universidad, en cumplimiento de las directrices emitidas por la Contraloría General de República, mediante la Resolución R-DC-73-2020 de este ente contralor, la cual reforma las “Normas Técnicas sobre Presupuesto Público (R-DC-24-2012), publicada en el Alcance No. 266 de La Gaceta No. 245, de fecha 7 de octubre del 2020.
3. Lo establecido en los artículos 6, 7, 17 y 19 del “Reglamento para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Operativo Anual, Presupuesto Ordinario, Modificaciones Presupuestarias y Presupuesto Extraordinarios de la UNED” vigente y aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 2317, Art. III, el 20 de febrero del 2014, en atención a las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público (R-DC-24-2012).
4. Lo establecido en el artículo 41 del “Reglamento para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Operativo Anual, Presupuesto Ordinario, Modificaciones Presupuestarias y Presupuesto Extraordinarios de la UNED”, el cual, indica:

“Los responsables de las unidades presupuestarias incluidas en el POA, deberán obligatoriamente suministrar la información requerida al Centro de Planificación y Programación Institucional, para llevar a cabo la evaluación, de acuerdo con el cronograma establecido por este Centro.”
5. En la Resolución R-DC-73-2020 citada, entre otras, se reforma las normas 4.3 Fase de ejecución presupuestaria y la norma 4.5 fase de evaluación presupuestaria, las cuales definen la información detallada, que debe enviarse a la Contraloría General de la República sobre la ejecución y evaluación presupuestaria semestral y anual.

6. El “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), incluye en el citado Informe un apartado denominado: “10 ANEXOS: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA”, que corresponde a la información adicional solicitada por el ente contralor. Al respecto en el punto 10.1 titulado: “Documentación adicional requerida”, se adjuntan en el vínculo para acceder a los documentos catorce (14) anexos, a saber:

- Estados Financieros Diciembre-2024.
- Informe Sistema Estratégico Indicadores 2024.
- Informe Indicadores PLANES datos 2024.
- Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre 2024.
- Informe de Gastos Reales.
- Informe de Publicidad.
- Proy Inversión Pública 2024.
- Proyecto Inversión PO 2024.
- Proyecto Inversión Pública Atenas.
- Informe de Dietas II Semestre 2024 Contraloría.
- Informe de Servicios Especiales.
- ORH USP 2024 7621 Informe Ejecución Presupuestaria IV Trim 2024.
- Informe de Transferencias 2024
- Transferencia Ingresos 2024.

7. El “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), incluye, en el apartado “10 ANEXOS: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA”, en el vínculo para acceder a los documentos, el “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre 2024, elaborado por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que, se detalla los ingresos y los egresos totales de la Universidad al 31 de diciembre, 2024. Con respecto a los Ingresos y Egresos, se indica:

“INGRESOS:

La estimación a nivel global, se ajustó a las expectativas, ya que de un Total Presupuestado de ¢70.438.416.206,21, se recibieron ingresos reales por la suma de ¢67.166.058.104,02, lo que representa un 95% de lo presupuestado.

La recepción de ingresos en algunas cuentas ha sido la siguiente:

	PRESUPUESTADO	INGRESO	% INGRESO
TIMBRE DE EDUCACIÓN Y CULTURA	179.638.050,00	185.799.044,88	103%
VENTA DE OTROS BIENES MANUFACTURADOS	193.798.200,00	136.193.149,13	70%
VENTA DE SERVICIOS	723.024.700,00	591.731.954,85	82%
DERECHOS ADMINISTRATIVOS A OTROS SERV. PÚBLICOS	5.659.457.300,00	4.910.505.515,66	87%
OTRAS RENTAS DE ACTIVOS FINANCIEROS	673.757.000,00	393.899.239,22	58%

MULTAS Y SANCIONES	1.053.100,00	685.700,00	65%
OTROS INGRESOS NO TRIBUTARIOS	724.550.166,00	542.364.932,50	75%
TRANSFERENCIA CORRIENTE GOBIERNO CENTRAL	54.384.204.928,00	54.384.204.927,97	100%
TRANSFERENCIA CORRIENTE DE INSTIT. DESCENT. NO EMP.	327.241.537,00	345.384.780,47	106%
TRANSFERENCIA CORRIENTE DE GOBIERNO LOCAL	0,00	6.930.661,45	0%
LINEAS CONSOLIDADAS PROYECTOS ESTRATÉGICOS	1.000.000.000,00	999.999.999,97	100%
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	28.328.207,00	28.328.206,00	100%
SUPERÁVIT LIBRE	5.728.508.499,00	4.397.287.537,19	77%
SUPERÁVIT ESPECÍFICO	814.854.519,21	242.742.454,77	30%
TOTAL INGRESOS	70.438.416.206,21	67.166.058.104,02	95%

El Ingreso real total con respecto al Presupuesto fue de un 95%, superando las expectativas del periodo.

Con respecto a los Ingresos por Transferencias del Gobierno, propiamente el FEES y la Ley N°9635, antigua Ley N°8457, se han recibido la totalidad correspondiente a la fecha, mostrando un crecimiento satisfactorio al finalizar el periodo de un 100%, en lo que respecta a las Transferencias de Capital lo captado representó un 100% muy favorable en lo estimado para el periodo, en relación al Timbre de Educación y Cultura, su estimación fue de un 103%, superando lo estimado para el periodo. En lo que respecta a los restantes ingresos los mismos se encuentran en un nivel satisfactorio, a diferencia de la Venta de Otros Bienes manufacturados que alcanzó un 70%, Otras Rentas de Activos Financieros cuya captación fue de un 58%, y finalmente Otros Ingresos no Tributarios que obtuvo un 75%.

Por otra parte, lo correspondiente el Superávit Libre y Específico, el mismo se ha venido registrando mensualmente conforme se realice la ejecución.

EGRESOS:

De los Egresos Totales Presupuestados, ¢70.438.416.206,21, se ejecutaron ¢67.080.914.177,84 que equivalen a un 95% de ejecución.

Con respecto a lo presupuestado, los resultados de la ejecución del gasto a nivel de partida son los siguientes:

	Presupuestado	Egreso	% Egreso
0 -REMUNERACIONES	51.383.471.164,20	51.377.357.133,91	100%
1 -SERVICIOS	6.321.170.855,48	5.851.905.192,21	93%
2 -MATERIALES Y SUMINISTROS	1.502.086.093,41	1.383.656.191,45	92%
5 -BIENES DURADEROS	7.154.021.266,63	4.772.284.690,77	67%
6 -TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.710.176.237,07	3.695.710.969,50	100%
9-CUENTAS ESPECIALES	367.490.589,42	0,00	0,0%
TOTAL, EGRESOS	70.438.416.206,21	67.080.914.177,84	95%

Con respecto a la Ejecución Presupuestaria a nivel de partida se evidencia, que el porcentaje correspondiente a la partida 0 de Remuneraciones, se encuentra dentro de un parámetro razonable. Por otra parte, las partidas 1 de Servicios, y la partida 2, de Materiales y Suministros representaron una ejecución del 96% y 92% respectivamente, durante el periodo, tomando en consideración que fueron trasladados al presupuesto 2025 los compromisos pendientes al finalizar el 2024. Con respecto a la ejecución de la partida 5, Bienes Duraderos, presentó una ejecución de un 67%. Lo anterior por cuanto fueron trasladados algunos de los compromisos pendientes al 31 de diciembre del 2024 al presupuesto 2025.

Finalmente, la partida 6 de Transferencias Corrientes, cuyo porcentaje refleja una ejecución razonable a lo estimado para el periodo, y que representó un 100%.

Se adjunta detalle de los egresos a nivel de Programa y su respectivo porcentaje de ejecución:

DETALLE	TOTAL PRESUPUESTADO	TOTAL EJECTUTADO	% EJECUCIÓN
PROGRAMA: 1 DIRECCIÓN SUPERIOR Y PLANIFICACIÓN	5.969.973.993,23	5.858.640.246,98	98%
PROGRAMA: 2 ADMINISTRACIÓN GENERAL	10.886.292.381,62	10.621.555.913,99	98%
PROGRAMA: 3 VIDA ESTUDIANTIL	5.691.317.291,84	5.528.030.991,40	97%
PROGRAMA: 4 DOCENCIA	29.552.172.328,91	29.234.370.655,56	99%
PROGRAMA: 5 EXTENSIÓN	4.511.347.019,84	4.049.546.870,24	90%
PROGRAMA: 6 INVESTIGACIÓN	2.141.478.653,10	2.133.514.320,46	100%
PROGRAMA: 7 PRODUC. Y DISTRIBUCIÓN DE MATERIALES	5.354.321.308,25	5.265.705.849,18	98%
PROGRAMA: 8 INVERSIONES	6.331.513.229,42	4.389.549.330,03	69%
TOTAL	70.438.416.206,21	67.080.914.177,84	95%

A nivel de Programa, la Ejecución se mantuvo en un parámetro razonable para el periodo, en lo que respecta al Programa 8 Inversiones que representó un 69%, obedeció en parte a los compromisos pendientes al finalizar el 2024, y que fueron trasladados al presupuesto 2025.”

8. En el apartado 9 del “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), titulado “9. RESULTADOS GENERALES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS DE LA UNED”, se indica lo siguiente:
“9 1 EJECUCIÓN OPERATIVA

En el Plan Operativo Anual se programaron 956 metas para ejecutar durante el año 2024, distribuidas entre los Programas Operativos de la

UNED. En el Cuadro 44 se muestra el nivel de ejecución operativa de estas metas al 31 de diciembre del 2024:

Cuadro 1
Nivel de ejecución de las metas programadas por cada programa operativo de la UNED, al 31 de diciembre del 2024

PROGRAMA	Metas del 0 - 49%	Metas del 50 - 79%	Metas del 80 - 100%	Total de metas	% de Ejecución
Dirección Superior y Planificación	14	5	122	141	90%
Administración General	2	2	62	66	96%
Vida Estudiantil	0	5	61	66	97%
Docencia	22	32	458	512	94%
Extensión	2	3	74	79	96%
Investigación	5	5	40	50	83%
Producción y Distribución de Materiales	2	1	28	31	91%
Inversiones	1	0	10	11	88%
Total General	48	53	855	956	93%

Fuente: Elaboración del Centro de Planificación y Programación Institucional, con base en los Cortes de Control del Plan Operativo Anual de la UNED, suministrados por las dependencias de cada Programa Operativo de la UNED, I y II Semestre 2024

El porcentaje general de ejecución de las 956 metas programadas fue de un 93%, lo cual significa que los 8 Programas Operativos de la UNED tuvieron una ejecución adecuada de las actividades del quehacer universitario, de acuerdo con lo programado. Pese a que los responsables de las actividades presupuestarias identificaron limitaciones que afectaron su gestión, se destaca que el 89,44% de las metas programadas alcanzaron niveles de ejecución entre el 80% y el 100%.

9 1 1 Resultados inferiores al 80%

Según el índice de gestión de la Contraloría General de la República, las metas con resultados inferiores al 49% se consideran como no realizadas o de ejecución no adecuada, deficiente o no oportuna en relación con la programación. En el caso de las metas con resultados entre el rango del 50% y el 79% se considera que hubo una ejecución no adecuada, es decir, metas realizadas parcialmente o con deficiencias en la programación.

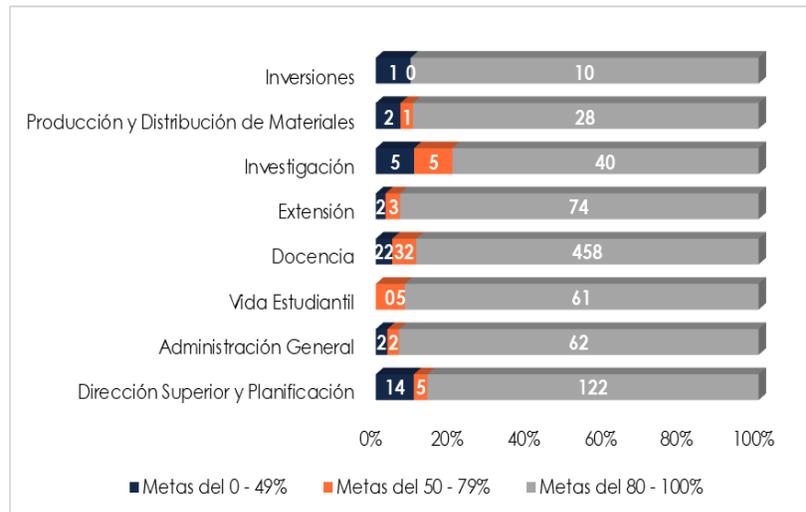
Por tal razón, se recomienda enfocar este plan de mejora en los programas y metas del primer grupo, es decir, en aquellas con resultados menores al 50%. En el siguiente gráfico se observan los

resultados alcanzados por los diferentes programas, según la clasificación establecida. Cabe señalar que el 10,56% de las metas programadas a nivel institucional presentan rangos de ejecución menores al 80%; siendo los Programas 04 Docencia, Programa 01 Dirección superior y, los que tienen la mayor proporción.

En el siguiente gráfico lo que se muestra son las de color azul son aquellas que están por menos del 49%, las que están en anaranjado son las que están entre el 50% y el 79% y las que están en color gris, son las metas del 80 al 100%.

Aquí voy a hacer una observación don Rodrigo, porque ayer lo conversamos en la comisión, y es que si bien es cierto hay algunas metas que no logran alcanzar el 49% y se menciona que hay un 10% de no ejecución, yo les mencionaba a los compañeros que también podríamos hacer una diferenciación entre las que no llegaron al 50% y las que sí superaron el 50 y en ambos casos la no ejecución es de un 5%. Al final es el 10 acumulado, pero es un 5% de las que no, se llegó a ese monto, porque yo lo que decía es que tenemos que hacer ver eso en todo lo positivo también, no hacerlo ver en tono negativo, sino que se ha ido mejorando según nos informaron los compañeros del CPPI en cuanto a la ejecución de las metas y tenemos este parámetro como para que en próximos años podamos ir viendo la disminución en las mismas. Es como una oportunidad de mejora que tenemos.

Gráfico 1
Nivel de ejecución de las metas programadas,
resumen de los programas en general,
al 31 de diciembre del 2024



Fuente: Elaboración del Centro de Planificación y Programación Institucional, con base en los Cortes de Control del Plan Operativo Anual de la UNED suministrados por cada dependencia I y II semestre 2024

Continúo leyendo:

9 2 RELACIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL CON EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

9 2 1 Análisis de Ejecución Presupuestaria

De conformidad con el Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024, se ha elaborado el siguiente cuadro, cuya información permite realizar un análisis del presupuesto asignado y ejecutado en cada Programa Presupuestario de la UNED, mediante el saldo disponible y el porcentaje de ejecución presupuestaria.

Cuadro 2
Indicadores del nivel de cumplimiento presupuestario: Presupuesto asignado, ejecutado y porcentaje de ejecución de los programas presupuestarios de la UNED, al 31 de diciembre del 2024
(en colones corrientes)

PROGRAMAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
Dirección Superior y Planificación	5 921 833 620,14	5 813 154 538,34	108 679 081,80	98%
Proyectos Fondo del Sistema Área Dirección Superior y Planificación	48 140 373,09	45 485 708,64	2 654 664,45	94%
Administración General	10 741 396 087,28	10 528 567 369,33	212 828 717,95	98%
Proyectos Fondo del Sistema Área Administración	144 896 294,34	92 988 544,66	51 907 749,68	64%
Vida Estudiantil	5 633 832 104,90	5 478 713 449,59	155 118 655,31	97%
Proyectos Fondo del Sistema Área Vida Estudiantil	57 485 186,94	49 317 541,81	8 167 645,13	86%
Docencia	28 786 445 341,83	28 505388 527,52	281 056 814,31	99%
Proyectos Fondo del Sistema Área Docencia	765 726 987,08	728 982 128,04	36 744 859,04	95%
Extensión	4 036 282 084,37	3 610 152 025,95	426 130 058,42	89%
Proyectos Fondo del Sistema Área Extensión	270 072 781,50	242 631 238,46	27 441 543,04	90%
Proyectos Regionales Pacífico Sur	28 221 453,05	27 938 453,05	283 000,00	99%
Proyectos Regionales Chorotega	58 316 166,88	52 567 546,47	174 404,56	90%

PROGRAMAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
Proyectos Regionales Huetar Atlántica	42 488 696,09	41 692 005,86	796 690,23	98%
Proyectos Regionales Huetar Norte	42 939 178,93	42 485 628,93	453 550,00	99%
Proyectos Regionales Pacífico Central	33 026 659,02	32 079 971,52	946 687,50	97%
Investigación	2 120 386 142,93	2 120 326 142,71	60 000,22	100%
Proyectos Fondo del Sistema Área Investigación	21 092 510,17	13 188 177,75	7 904 332,42	63%
Producción y Distribución de Materiales	5 353 990 588,55	5 265 375 129,48	88 615 459,07	98%
Proyectos Fondo del Sistema Área Producción de Materiales	330 719,70	330 719,70	0,00	100%
Inversiones	6 331 513 229,42	4 389 549 330,03	1941 963 899,39	69%
Total Presupuesto UNED	68 925 679 199,42	65 711 226 512,95	3 214 452 686,47	95%
Proyectos de Regionalización	204 992 153,97	196 763 605,83	8 228 548,14	96%
Proyectos Áreas	1 307 744 852,82	1 172 924 059,06	134 820 793,76	90%
Total Proyectos Fondo del Sistema	1 512 737 006,79	1 369 687 664,89	143 049 341,90	91%
TOTAL GENERAL	70 438 416 206,21	67 080 914 177,84	3 357 502 028,37	95%

Fuente: UNED, Vicerrectoría Ejecutiva, Dirección Financiera, Of Control de Presupuesto: “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024” UNED, 20 de enero del 2025

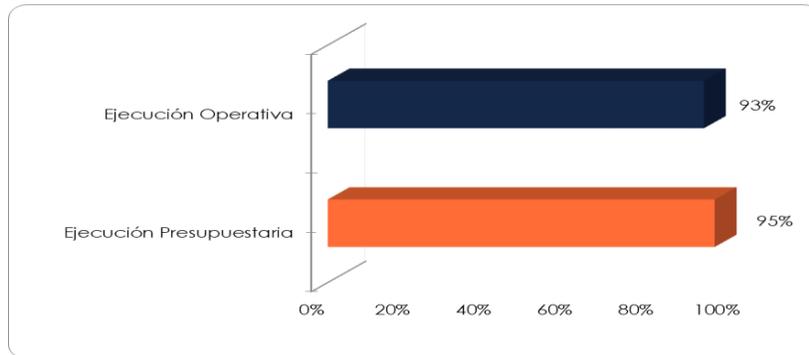
En el cuadro se observa que el presupuesto institucional asignado es de alrededor de 70 438 millones de colones, al 31 de diciembre del 2024, del cual se logró ejecutar aproximadamente 67 081 millones de colones, lo cual dio como resultado un porcentaje general de ejecución presupuestaria del 95%.

9 2 2 Análisis Comparativo entre los Niveles de Ejecución Operativa-Presupuestaria

Como se puede apreciar en el Gráfico 27, el nivel de ejecución presupuestaria –95%—y el nivel de ejecución operativa de las metas del Plan Operativo Anual–93%— reflejaron una diferencia de dos puntos porcentuales entre el cumplimiento operativo y la

ejecución presupuestaria realizada durante el año, por lo cual se presenta un nivel de eficiencia del 97,7%¹.

Gráfico 2
Comparación relativa entre la ejecución operativa y presupuestaria de los programas operativos de la UNED, al 31 de diciembre del 2024



Fuente: Elaboración del Centro de Planificación y Programación Institucional, con base en los Cortes de Control del Plan Operativo Anual, I y II Semestre 2024, suministrados por las dependencias de cada Programa Operativo y el “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024”, elaborado por la Oficina de Control de Presupuesto, UNED, 14 enero del 2024”

- En el “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), con respecto a la ejecución presupuestaria del Programa 8 Inversiones, se indica lo siguiente:

“Cuadro 3
Indicadores del nivel de cumplimiento presupuestario:
Presupuesto asignado, ejecutado y porcentaje de ejecución
por subpartidas del programa 8, Inversiones, al 31 de diciembre del
2024
(en colones corrientes)

PARTIDAS	PRESUPUESTO			% Ejecución
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	
501 Maquinaria, Equipo y Mobiliario	1 742 647 643,01	719 001 896,72	1 023 645 746,29	41%
01 Maquinaria y Equipo para Producción	134 093 905,22	23 265 405,22	110 828 500,00	17%
02 Equipo de transporte	24 278 918,35	1 778 918,35	22 500 000,00	7%
03 Equipo de comunicación	715 254 758,33	111 861 742,33	603 393 016,00	16%

¹¹ Este grado de eficiencia se mide de la siguiente forma: (% Ejecución Operativa / % Ejecución Presupuestaria) = 0.93 / 0.95 = 97,7%.

PARTIDAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
04 Equipo y mobiliario de oficina	71 755 924,00	44 438 662,16	27 317 261,84	62%
05 Equipo y programas de cómputo	562 246 392,07	410 348 794,95	151 897 597,12	73%
06 Equipo Sanitario, laboratorio e investigación	158 246 556,92	63 666 536,92	94 580 020,00	40%
07 Eq y mob educ , dep y recre	41 518 623,20	29 089 271,87	12 429 351,33	70%
99 Maquinaria y equipo diverso	35 252 564,92	34 552 564,92	700 000,00	98%
502 Construcciones, Adic y Mejoras	3 110 445 925,59	2 667 278 811,94	443 167 113,65	86%
01 Edificios	3 110 445 925,59	2 667 278 811,94	443 167 113,65	86%
599 Bienes Duraderos Diversos	1 438 858 847,62	1 003 268 621,37	435 590 226,25	70%
02 Piezas y obras de colección	61 802 933,25	44 000 000,00	17 802 933,25	71%
03 Bienes Intangibles	1 377 055 914,37	959 268 621,37	417 787 293,00	70%
902. Sumas Sin Asignación Presupuestaria	39 560 813,20	0,00	39 560 813,20	0%
01 Sumas libres sin asignación presupuestaria	16 274 813,20	0,00	16 274 813,20	0%
02. Sumas con destino específico sin asignación presupuestaria	23 286 000,00	0,00	23 286 000,00	0%
Total Subprograma 8-01-70	6 331 513 229,42	4 389 549 330,03	1 941 963 899,39	69%

Fuente: UNED, Vicerrectoría Ejecutiva, Dirección Financiera, Of Control de Presupuesto: “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024” UNED, 20 de enero del 2025

De acuerdo con la información de los cuadros anteriores, en el Programa de Inversiones se presupuestaron alrededor de 6 331,5 millones de colones; de los cuales se ejecutaron aproximadamente 4 389,5 millones de colones, lo cual representa el 69% del presupuesto asignado. El 75,4%% del saldo corresponde a las subpartidas de Edificios (22,82%), Equipo de comunicación (31,07%) y Bienes intangibles (21,51%).”

- En el apartado “9.3 Propuesta de acciones de mejora”, del “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), se presenta la propuesta de las acciones de mejora, al respecto indica:

“Con base en la información suministrada previamente y los resultados del proceso de evaluación operativa y presupuestaria se realizan las siguientes recomendaciones para ser consideradas como acciones de mejora:

- a. El Centro de Planificación y Programación Institucional, el Programa de Control Interno, la Oficina de Presupuesto y la Oficina de Control de Presupuesto continuarán el desarrollo periódico de acciones focalizadas para apoyar a los responsables de las actividades presupuestarias en la formulación, seguimiento y evaluación del Plan Operativo Anual, especialmente en los casos de los nuevos nombramientos.
 - b. Recordar a las personas responsables de las actividades presupuestarias que cuando se da la subrogación de una dependencia, debe asumir entre otras responsabilidades las relacionadas con la planificación institucional y el proceso presupuestario.
 - c. Las personas encargadas de los presupuestos en las dependencias y los proyectos deben conocer y atender las fechas y los procedimientos para la ejecución de los recursos asignados, de manera oportuna y racional.
 - d. Los personas responsables de las actividades presupuestarias deben analizar las necesidades, en virtud de los objetivos y las metas establecidas en su plan operativo anual, con el fin de definir oportunamente la distribución del presupuesto y planteen las modificaciones en los primeros meses del año, que les facilite la adquisición de recursos y servicios, acorde con los procesos administrativos de la Universidad, con lo anterior se busca evitar o disminuir los compromisos pendientes de pago y sobregiros, y de esta manera favorecer la reducción del superávit libre.
 - e. Las personas responsables de las actividades presupuestarias deben analizar los procesos y resultados obtenidos en el año, con el fin de identificar acciones correctivas y vinculaciones o apoyos que requieran para la mejora en la ejecución de sus metas futuras.
 - f. Entre otras medidas, continuar con la implementación y mejora continua del procedimiento para la gestión del Programa 8 de Inversiones, con el fin de contribuir con el análisis y el seguimiento de la ejecución de este programa.”
11. En los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, (REF: CU-067-2025), elaborado por el señor Carlos Chaves Quesada, jefe de la Oficina de Contabilidad, se indica en el apartado “Cumplimiento de Directrices”, lo siguiente:
- “- Como se ha mencionado la Universidad está en un proceso de transición para pasar a la normativa NICSP, lo que hace ver que a la fecha todavía no se ha implementado al 100%, además la Institución se acoge a los transitorios que se dan en cada una de las normas para poder hacer la implementación respectiva. Por lo anterior, actualmente los Ingresos son registrados en el momento en que ocurren y los Gastos en el momento en que se incurre en la obligación.

- La Universidad si realiza conciliación de saldos.
 - Cuando en la Universidad se da endeudamiento, el Servicio de la Deuda se registra por separado la amortización, los intereses y los gastos administrativos, así como la porción corriente (corto plazo) y largo corriente (largo Plazo).
 - En los registros contables la Universidad si lleva registro de Bienes.
 - La Universidad venía realizando la estimación de Cuentas Incobrables con el acuerdo del CONRE oficio CR.2017.794 a partir del 2017, en el periodo 2022 se realizó ajuste para actualizar este registro según la NICSP 29, esto indicado en el oficio DF 394-2022 y avalado posteriormente por el Consejo de Rectoría.
 - El registro de la estimación al 31 de diciembre 2024, se realizará en el mes de enero 2025 de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.
 - Los Inventarios se llevan bajo el Método de Valuación de PEPS, esto debido a la transición que se dio en noviembre 2023 para pasar de Costo Promedio a PEPS, y las Mercaderías en Tránsito se valúan al precio de la factura.
 - La Universidad lleva un registro de pasivo contingente en cuanto a posibles Juicios en contra de la Institución, contablemente solo se hace el registro de aquellos juicios en que se estima el monto del mismo, según reporte de la Oficina Jurídica.”
12. La presentación realizada por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto (OCP), la señora Ericka Villalobos Vásquez y la señora Jackeline Chacón Quirós, ambas funcionarias de la OCP, referente al Informe de Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024, (REF: CU-067-2025), a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025.
 13. La presentación realizada por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) y la señora Pamela Rodríguez Bolaños, funcionaria del CPPI, referente al “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025.
 14. La presentación realizada por el señor Carlos Chaves Quesada, jefe de la Oficina de Contabilidad, referente a los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, (REF: CU-067-2025), a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025.
 15. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025,

referente al “Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024”, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024.

SE ACUERDA:

1. Aprobar el “Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024”, elaborado por el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) con la colaboración de varias dependencias de la Universidad y entregado mediante el oficio CPPI-012-2025 del 24 de enero, 2025 (REF: CU-067-2025).
2. Aprobar los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, (REF: CU-067-2025), elaborado por la Oficina de Contabilidad.
3. Acoger la “Propuesta de acciones de mejora”, que se incluye en el “Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024”, (REF. CU-067-2025), transcritas en el considerando 10 del presente acuerdo.
4. Reiterar a la Administración lo indicado en el artículo 41 del “Reglamento para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Operativo Anual, Presupuesto Ordinario, Modificaciones Presupuestarias y Presupuesto Extraordinarios de la UNED”, referente a la obligación de los responsables de las unidades presupuestarias incluidas en el POA, de suministrar la información requerida al Centro de Planificación y Programación Institucional, para llevar a cabo la evaluación, de acuerdo con el cronograma establecido por este Centro.

ACUERDO FIRME”

[Al ser las 9:22 am, el señor José María Villalta, consejal externo, ingresa a la sesión ordinaria virtual del Consejo Universitario]

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don Carlos por la lectura del dictamen y a la comisión también por el análisis que realizó el día de ayer, lo mismo a las oficinas involucradas, Oficina Control de Presupuesto, al CPPI, Contabilidad, en fin, todas las personas que unen esfuerzos y que incluso reducen el tiempo de las vacaciones institucionales para tener todos estos documentos en las fechas que ahora están establecidas.

Antes había más tiempo, pero la Contraloría lo ha venido reduciendo en los últimos años. De ahí que son bastantes las personas de estas áreas que comienzan a trabajar antes o terminan después del año anterior, para tener todo

listo y poderlo conocer en el Consejo Universitario antes del 31 de enero que es la fecha límite en la cual tiene que estar subido todos estos informes al sistema de información de presupuestos públicos de la Contraloría.

Si hubiera alguna observación adicional.

CARLOS MONTOYA: Don Rodrigo, si me permite hacer una observación producto de la presentación que hicieron los compañeros del CPPI ayer, y lo manifestado en un considerando del acuerdo donde se indica la necesidad de que las personas responsables de los presupuestos, entreguen la información que solicitan ellos, ustedes esto lo vieron el día lunes en el Consejo de Rectoría también y fueron informados de eso, pero nosotros no es porque queremos evidenciar ni echarle la culpa a alguien de no entregarlo, sino que es parte de nuestras tareas, hacer el análisis y solicitar que eso se cumpla porque lo que ellos nos decían es que eso podía afectar los resultados al no tener la información y podríamos estar incurriendo en un error involuntario, al mencionar que hay metas que no se cumplieron cuando en realidad probablemente sí se cumplieron, pero no tuvimos la información y eso afecta los resultados que se presentan.

Entonces, esa es una oportunidad de mejora que hay para que las instancias cumplan con el tiempo y también entreguen la información necesaria para que los informes vayan depurados de la mejor manera por decirlo así o que representen la realidad y usted ahí vio que hay algunos programas donde no se recibió alguna información y puede estar afectando el resultado, entonces podríamos pensar que ese 10,56 pudo haber sido menor, en vista de que algunas se considera que no se hicieron del todo.

Por eso es que se hace esa llamada de atención o solicitándole a la administración prestar atención en esos detalles, no son muchas oficinas, pero de acuerdo a la cantidad de metas que tienen, pues puede afectar.

Lo otro es que también en un tema de transparencia y demás, como lo pudimos ver cuando se presentó el gráfico donde se mostraba cada una de las metas que tenían las diferentes instancias, efectivamente, tal vez el programa de docencia tiene una cantidad de metas ahí, pero considerando la cantidad grande de metas que tienen anualmente ellos, pues el porcentaje se reduce bastante. No significa que con eso nos conformamos, hay que buscar atender a disminuir eso, pero sí hay que ver en la cantidad de trabajo-metas que se realizan desde las diferentes instancias que los porcentajes y los números se pueden ver grandes, pero si los vemos de forma relativa, podríamos pensar que, por importancia relativa, el porcentaje es muy bajo con respecto a toda la ejecución de las demás que dieron.

Entonces, siempre es importante hacer ese análisis también para que los resultados se vean, como lo dije anteriormente, en tono positivo.

Esa sería mi participación, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Carlos y coincido completamente con los comentarios suyos y el análisis que hace sobre las metas, por más que sea un porcentaje de ejecución, creo que es muy aceptable el 93%, con esos tamices que usted menciona en cómo analizar en unos y otros casos.

A pesar de ello, nosotros a nivel de CONRE sí vamos a ver aquellas metas particulares en números absolutos de las dependencias que vienen con menos del 50%, para valorar incluso la pertinencia de esa meta. Creo que en algunos casos hay exceso de metas también, debería de valorarse si todas se mantienen o no se mantienen, pero ese análisis lo vamos a hacer a partir de CONRE con las dependencias que tienen mayor cantidad de metas sin cumplir.

También resaltar que en la parte de ejecución de ingresos y de gastos, tanto de ingresos como en gastos dan 95%, creo que es bastante significativo, muy aceptable. Yo siempre hago un análisis adicional, yo reduzco a ese análisis global lo que son recursos de períodos anteriores, o sea superávit, más ahora que el superávit se registra de otra manera conforme se va ejecutando. Entonces, vemos que en superávit hay una ejecución de 70 y 30% en el libre y el específico. Si nosotros aislamos el efecto superávit en ingresos, la ejecución de ingresos es de 98%, los ingresos propios del año, podríamos decirlo así, no los acumulados de años anteriores, que tuvieron una ejecución de 98% y los egresos de igual forma, eliminamos en el análisis los egresos que se financiaban con superávit, la ejecución está en el 97%. Creo que es una ejecución muy alta dentro del panorama de funcionamiento de las instituciones públicas.

Nosotros no acumulamos superávits, nosotros usamos intensivamente los recursos disponibles como debe ser para cualquier institución pública.

Decía que en ingresos es una ejecución aislando superávit del 98%, pero eso no significa que no tengamos que poner atención a las partidas que tuvieron su ejecución de ingresos, porque algunas son montos elevados. Vemos que quedaron por debajo de lo esperado, pero tal vez por arriba de 80 incluso, pero con montos relativamente significativos, los ingresos de matrícula que quedaron en un momento alto que no se recibió, también los intereses generados por las inversiones, eso desde hace años viene reduciéndose por diferentes razones, es un ingreso del cual una institución pública no puede depender, porque en principio no debería haber superávit acumulado, nada más los residuales deberían estarse manejando de esa manera y también, aunque no es tan significativo, hay que ponerle atención a la venta de materiales, particularmente libros.

También vamos a abordar con detenimiento esos rubros que quedaron subejecutados en ingresos en el año 2024. Esto como un comentario nada más adicional para que queden presentes en el acta del día de hoy.

¿Alguien más quiere hacer uso de la palabra?

ANABELLE CASTILLO: Yo quería nada más apoyar a las palabras dichas aquí por don Carlos Montoya, porque yo estuve ayer en la reunión de la comisión y efectivamente, yo debo instar a la gente que no reportó porque hay algunos que del todo no, yo entiendo que eso es un poco tedioso y a veces cuando uno está más cargado de trabajo, llegó planificación, pero es un hecho importante para la Contraloría y en la situación en que estamos ahora, que todo lo buscan, lo critican especialmente en este tiempo, pues deberíamos prestar atención a esos, que me imagino lo que están es mal reportado, no exactamente que no han hecho nada o que han hecho la mitad, no se trata de eso, estoy casi segura, pero sí hay que reportar lo que realmente estamos haciendo.

RODRIGO ARIAS: Sí, a esos casos también hay que ponerles atención, lo que pasa es que año con año cambian las dependencias que no reportan, un año fueron unas y en el otro, son otras, no repiten, entonces hay que estar pendiente de todos los casos siempre, pero sí, a eso también le vamos a dar seguimiento para insistir en que se reporte todo, y también es importante que todo se reporte, porque la Contraloría nos anunció esta semana que inicia el nuevo periodo de análisis del índice de gestión de las instituciones a partir de mañana y todo esto es considerado en las valoraciones que hace la Contraloría.

KATYA CALDERÓN: Buenos días compañeras, compañeros, buenos días y un saludo afectuoso a toda la comunidad universitaria en este día último del mes ¿verdad?, que rápido.

Nada más dos aspectos muy puntuales don Rodrigo, yo sí quisiera destacar que ha venido mejorando paulatinamente, y pienso que sí es importante destacar también a los compañeros que han hecho un gran esfuerzo, y luego, no sé si todavía el presupuesto se asigna en el histórico, a veces hay dificultades al revisarlo en el histórico y entonces el nivel de ejecución baja, por eso es baja en algunos, primero un año unos y otro año otros, probablemente, pero coincido plenamente con usted en que poniéndole cuidado específicamente a los valores absolutos, las más interesadas en que mejore son las personas que ejecutan el presupuesto de su unidad y bueno, además insisto en que ha venido mejorando.

Lo otro don Rodrigo, es que quisiera nada más recordar muy brevemente, ya ahora que terminamos esta etapa y que ya los compañeros están en otras etapas, si podemos ahora en el mes de febrero en alguna de nuestras sesiones, colocar la presentación que habíamos visto un par de semanas antes para el plan de inversión, precisamente para que podamos colaborar me parece a mí con la administración, para esta visión de mediano y largo plazo. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Sí, de acuerdo, eso lo tenemos pendiente, estamos viendo las grandes líneas del extraordinario uno, que es el 1% adicional del FEES, más los 1 400 millones para inversión que aprobamos el año pasado a nivel de CONARE, para entonces tener un panorama y poder tener un cuadro que pueda conocerse aquí a nivel de Consejo Universitario, muy válida también sus comentarios en el sentido que se viene mejorando, pero también hay que poner atención a algunas áreas específicas.

Es importante para que sigamos avanzando, porque todo tiene que ver con la valoración, por un lado, de la gestión de la universidad y, por otro lado, con el logro de los resultados de cada una de las dependencias de la institución y es importante en este tiempo visibilizar todo eso.

Si no hay más observaciones, solicitaría que acotemos el dictamen leído por don Carlos y que lo aprobemos. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 662-2024, Art. III, inciso 1), celebrada el 29 de enero del 2025 (CU.CPP-2025-001), referente al análisis del Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024.**
- 2. El oficio CR-2025-083 del 28 enero, 2025, (REF: CU-067-2025), en el que, se comunica el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión ordinaria No.2357-2025, Artículo VIII, celebrada el 27 enero del 2025, el cual, en el punto 4 de dicho acuerdo indica lo siguiente:**

“Remitir al Consejo Universitario el oficio (CPPI-012-2025) REF.122-2025 suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, donde remite el documento titulado: Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, para su conocimiento y aprobación.”

3. **El oficio CPPI-012-2025 del 24 de enero, 2025, (REF: CU-067-2025), suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), dirigido al Consejo de Rectoría, en el que, remite el documento: “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”. El informe fue elaborado por el CPPI con la colaboración de otras oficinas de la Universidad, en cumplimiento de las directrices emitidas por la Contraloría General de República, mediante la Resolución R-DC-73-2020 de este ente contralor, la cual reforma las “Normas Técnicas sobre Presupuesto Público (R-DC-24-2012), publicada en el Alcance No. 266 de La Gaceta No. 245, de fecha 7 de octubre del 2020.**

4. **Lo establecido en los artículos 6, 7, 17 y 19 del “Reglamento para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Operativo Anual, Presupuesto Ordinario, Modificaciones Presupuestarias y Presupuesto Extraordinarios de la UNED” vigente y aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 2317, Art. III, el 20 de febrero del 2014, en atención a las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público (R-DC-24-2012).**

5. **Lo establecido en el artículo 41 del “Reglamento para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Operativo Anual, Presupuesto Ordinario, Modificaciones Presupuestarias y Presupuesto Extraordinarios de la UNED”, el cual, indica:**

“Los responsables de las unidades presupuestarias incluidas en el POA, deberán obligatoriamente suministrar la información requerida al Centro de Planificación y Programación Institucional, para llevar a cabo la evaluación, de acuerdo con el cronograma establecido por este Centro.”

6. **En la Resolución R-DC-73-2020 citada, entre otras, se reforma las normas 4.3 Fase de ejecución presupuestaria y la norma 4.5 fase de evaluación presupuestaria, las cuales definen la información detallada, que debe enviarse a la Contraloría General de la República sobre la ejecución y evaluación presupuestaria semestral y anual.**

7. El “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), incluye en el citado Informe un apartado denominado: “10 ANEXOS: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA”, que corresponde a la información adicional solicitada por el ente contralor. Al respecto en el punto 10.1 titulado: “Documentación adicional requerida”, se adjuntan en el vínculo para acceder a los documentos catorce (14) anexos, a saber:

- Estados Financieros Diciembre-2024.
- Informe Sistema Estratégico Indicadores 2024.
- Informe Indicadores PLANES datos 2024.
- Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre 2024.
- Informe de Gastos Reales.
- Informe de Publicidad.
- Proy Inversión Pública 2024.
- Proyecto Inversión PO 2024.
- Proyecto Inversión Pública Atenas.
- Informe de Dietas II Semestre 2024 Contraloría.
- Informe de Servicios Especiales.
- ORH USP 2024 7621 Informe Ejecución Presupuestaria IV Trim 2024.
- Informe de Transferencias 2024
- Transferencia Ingresos 2024.

8. El “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), incluye, en el apartado “10 ANEXOS: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA”, en el vínculo para acceder a los documentos, el “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre 2024, elaborado por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que, se detalla los ingresos y los egresos totales de la Universidad al 31 de diciembre, 2024. Con respecto a los Ingresos y Egresos, se indica:

“INGRESOS:

La estimación a nivel global, se ajustó a las expectativas, ya que de un Total Presupuestado de ¢70.438.416.206,21, se recibieron

ingresos reales por la suma de €67.166.058.104,02, lo que representa un 95% de lo presupuestado.

La recepción de ingresos en algunas cuentas ha sido la siguiente:

	PRESUPUESTADO	INGRESO	% INGRESO
TIMBRE DE EDUCACIÓN Y CULTURA	179.638.050,00	185.799.044,88	103%
VENTA DE OTROS BIENES MANUFACTURADOS	193.798.200,00	136.193.149,13	70%
VENTA DE SERVICIOS	723.024.700,00	591.731.954,85	82%
DERECHOS ADMINISTRATIVOS A OTROS SERV. PÚBLICOS	5.659.457.300,00	4.910.505.515,66	87%
OTRAS RENTAS DE ACTIVOS FINANCIEROS	673.757.000,00	393.899.239,22	58%
MULTAS Y SANCIONES	1.053.100,00	685.700,00	65%
OTROS INGRESOS NO TRIBUTARIOS	724.550.166,00	542.364.932,50	75%
TRANSFERENCIA CORRIENTE GOBIERNO CENTRAL	54.384.204.928,00	54.384.204.927,97	100%
TRANSFERENCIA CORRIENTE DE INSTIT. DESCENT. NO EMP.	327.241.537,00	345.384.780,47	106%
TRANSFERENCIA CORRIENTE DE GOBIERNO LOCAL	0,00	6.930.661,45	0%
LINEAS CONSOLIDADAS PROYECTOS ESTRATÉGICOS	1.000.000.000,00	999.999.999,97	100%
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	28.328.207,00	28.328.206,00	100%
SUPERÁVIT LIBRE	5.728.508.499,00	4.397.287.537,19	77%
SUPERÁVIT ESPECÍFICO	814.854.519,21	242.742.454,77	30%
TOTAL INGRESOS	70.438.416.206,21	67.166.058.104,02	95%

El Ingreso real total con respecto al Presupuesto fue de un 95%, superando las expectativas del periodo.

Con respecto a los Ingresos por Transferencias del Gobierno, propiamente el FEES y la Ley N°9635, antigua Ley N°8457, se han recibido la totalidad correspondiente a la fecha, mostrando un crecimiento satisfactorio al finalizar el periodo de un 100%, en lo que respecta a las Transferencias de Capital lo captado representó un 100% muy favorable en lo estimado para el periodo, en relación al Timbre de Educación y Cultura, su estimación fue de un 103%, superando lo estimado para el periodo. En lo que respecta a los restantes ingresos los mismos se encuentran en un nivel satisfactorio, a diferencia de la Venta de Otros Bienes manufacturados que alcanzó un 70%, Otras Rentas de Activos Financieros cuya captación fue de un 58%, y finalmente Otros Ingresos no Tributarios que obtuvo un 75%.

Por otra parte, lo correspondiente el Superávit Libre y Específico, el mismo se ha venido registrando mensualmente conforme se realice la ejecución.

EGRESOS:

De los Egresos Totales Presupuestados, ¢70.438.416.206,21, se ejecutaron ¢67.080.914.177,84 que equivalen a un 95% de ejecución.

Con respecto a lo presupuestado, los resultados de la ejecución del gasto a nivel de partida son los siguientes:

	Presupuestado	Egreso	% Egreso
0 -REMUNERACIONES	51.383.471.164,20	51.377.357.133,91	100%
1 -SERVICIOS	6.321.170.855,48	5.851.905.192,21	93%
2 -MATERIALES Y SUMINISTROS	1.502.086.093,41	1.383.656.191,45	92%
5 -BIENES DURADEROS	7.154.021.266,63	4.772.284.690,77	67%
6 -TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.710.176.237,07	3.695.710.969,50	100%
9-CUENTAS ESPECIALES	367.490.589,42	0.00	0,0%
TOTAL, EGRESOS	70.438.416.206,21	67.080.914.177,84	95%

Con respecto a la Ejecución Presupuestaria a nivel de partida se evidencia, que el porcentaje correspondiente a la partida 0 de Remuneraciones, se encuentra dentro de un parámetro razonable. Por otra parte, las partidas 1 de Servicios, y la partida 2, de Materiales y Suministros representaron una ejecución del 96% y 92% respectivamente, durante el periodo, tomando en consideración que fueron trasladados al presupuesto 2025 los compromisos pendientes al finalizar el 2024. Con respecto a la ejecución de la partida 5, Bienes Duraderos, presentó una ejecución de un 67%. Lo anterior por cuanto fueron trasladados algunos de los compromisos pendientes al 31 de diciembre del 2024 al presupuesto 2025.

Finalmente, la partida 6 de Transferencias Corrientes, cuyo porcentaje refleja una ejecución razonable a lo estimado para el periodo, y que representó un 100%.

Se adjunta detalle de los egresos a nivel de Programa y su respectivo porcentaje de ejecución:

DETALLE	TOTAL PRESUPUESTADO	TOTAL EJECTUTADO	% EJECUCIÓN
PROGRAMA: 1 DIRECCIÓN SUPERIOR Y PLANIFICACIÓN	5.969.973.993,23	5.858.640.246,98	98%
PROGRAMA: 2 ADMINISTRACIÓN GENERAL	10.886.292.381,62	10.621.555.913,99	98%
PROGRAMA: 3 VIDA ESTUDIANTIL	5.691.317.291,84	5.528.030.991,40	97%
PROGRAMA: 4 DOCENCIA	29.552.172.328,91	29.234.370.655,56	99%
PROGRAMA: 5 EXTENSIÓN	4.511.347.019,84	4.049.546.870,24	90%
PROGRAMA: 6	2.141.478.653,10	2.133.514.320,46	100%

INVESTIGACIÓN			
PROGRAMA: 7 PRODUC. Y DISTRIBUCIÓN DE MATERIALES	5.354.321.308,25	5.265.705.849,18	98%
PROGRAMA: 8 INVERSIONES	6.331.513.229,42	4.389.549.330,03	69%
TOTAL	70.438.416.206,21	67.080.914.177,84	95%

A nivel de Programa, la Ejecución se mantuvo en un parámetro razonable para el periodo, en lo que respecta al Programa 8 Inversiones que representó un 69%, obedeció en parte a los compromisos pendientes al finalizar el 2024, y que fueron trasladados al presupuesto 2025.”

9. **En el apartado 9 del “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), titulado “9. RESULTADOS GENERALES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS DE LA UNED”, se indica lo siguiente:**

“9 1 EJECUCIÓN OPERATIVA

En el Plan Operativo Anual se programaron 956 metas para ejecutar durante el año 2024, distribuidas entre los Programas Operativos de la UNED. En el Cuadro 4 se muestra el nivel de ejecución operativa de estas metas al 31 de diciembre del 2024:

Cuadro 4
Nivel de ejecución de las metas programadas por cada programa operativo de la UNED, al 31 de diciembre del 2024

PROGRAMA	Metas del 0 - 49%	Metas del 50 - 79%	Metas del 80 - 100%	Total de metas	% de Ejecución
Dirección Superior y Planificación	14	5	122	141	90%
Administración General	2	2	62	66	96%
Vida Estudiantil	0	5	61	66	97%
Docencia	22	32	458	512	94%
Extensión	2	3	74	79	96%
Investigación	5	5	40	50	83%
Producción y Distribución de Materiales	2	1	28	31	91%
Inversiones	1	0	10	11	88%

Total General	48	53	855	956	93%
---------------	----	----	-----	-----	-----

Fuente: Elaboración del Centro de Planificación y Programación Institucional, con base en los Cortes de Control del Plan Operativo Anual de la UNED, suministrados por las dependencias de cada Programa Operativo de la UNED, I y II Semestre 2024

El porcentaje general de ejecución de las 956 metas programadas fue de un 93%, lo cual significa que los 8 Programas Operativos de la UNED tuvieron una ejecución adecuada de las actividades del quehacer universitario, de acuerdo con lo programado. Pese a que los responsables de las actividades presupuestarias identificaron limitaciones que afectaron su gestión, se destaca que el 89,44% de las metas programadas alcanzaron niveles de ejecución entre el 80% y el 100%.

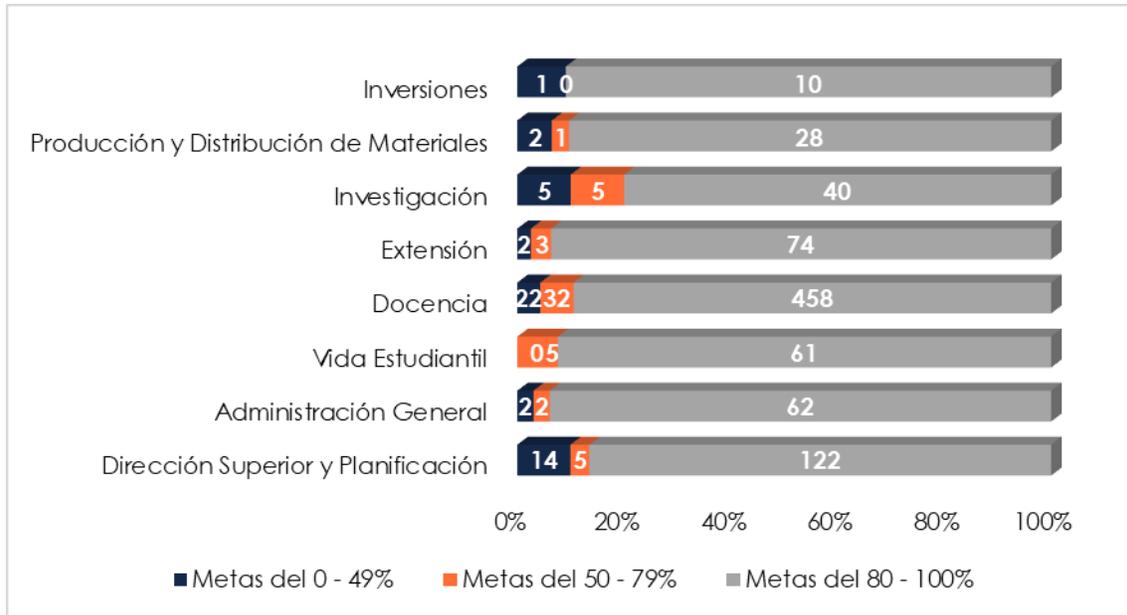
9 1 1 Resultados inferiores al 80%

Según el índice de gestión de la Contraloría General de la República, las metas con resultados inferiores al 49% se consideran como no realizadas o de ejecución no adecuada, deficiente o no oportuna en relación con la programación. En el caso de las metas con resultados entre el rango del 50% y el 79% se considera que hubo una ejecución no adecuada, es decir, metas realizadas parcialmente o con deficiencias en la programación.

Por tal razón, se recomienda enfocar este plan de mejora en los programas y metas del primer grupo, es decir, en aquellas con resultados menores al 50%. En el siguiente gráfico se observan los resultados alcanzados por los diferentes programas, según la clasificación establecida. Cabe señalar que el 10,56% de las metas programadas a nivel institucional presentan rangos de ejecución menores al 80%; siendo los Programas 04 Docencia, Programa 01 Dirección superior y, los que tienen la mayor proporción.

Gráfico 3

Nivel de ejecución de las metas programadas,
resumen de los programas en general,
al 31 de diciembre del 2024



Fuente: Elaboración del Centro de Planificación y Programación Institucional, con base en los Cortes de Control del Plan Operativo Anual de la UNED suministrados por cada dependencia I y II semestre 2024

9 2 RELACIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL CON EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

9 2 1 Análisis de Ejecución Presupuestaria

De conformidad con el Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024, se ha elaborado el siguiente cuadro, cuya información permite realizar un análisis del presupuesto asignado y ejecutado en cada Programa Presupuestario de la UNED, mediante el saldo disponible y el porcentaje de ejecución presupuestaria.

Cuadro 5

Indicadores del nivel de cumplimiento presupuestario:
Presupuesto asignado, ejecutado y porcentaje de ejecución de los programas presupuestarios de la UNED, al 31 de diciembre del 2024 *(en colones corrientes)*

PROGRAMAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
Dirección Superior y Planificación	5 921 833 620,14	5 813 154 538,34	108 679 081,80	98%

PROGRAMAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
Proyectos Fondo del Sistema Área Dirección Superior y Planificación	48 140 373,09	45 485 708,64	2 654 664,45	94%
Administración General	10 741 396 087,28	10 528 567 369,33	212 828 717,95	98%
Proyectos Fondo del Sistema Área Administración	144 896 294,34	92 988 544,66	51 907 749,68	64%
Vida Estudiantil	5 633 832 104,90	5 478 713 449,59	155 118 655,31	97%
Proyectos Fondo del Sistema Área Vida Estudiantil	57 485 186,94	49 317 541,81	8 167 645,13	86%
Docencia	28 786 445 341,83	28 505 388 527,52	281 056 814,31	99%
Proyectos Fondo del Sistema Área Docencia	765 726 987,08	728 982 128,04	36 744 859,04	95%
Extensión	4 036 282 084,37	3 610 152 025,95	426 130 058,42	89%
Proyectos Fondo del Sistema Área Extensión	270 072 781,50	242 631 238,46	27 441 543,04	90%
Proyectos Regionales Pacífico Sur	28 221 453,05	27 938 453,05	283 000,00	99%
Proyectos Regionales Chorotega	58 316 166,88	52 567 546,47	174 404,56	90%
Proyectos Regionales Huetar Atlántica	42 488 696,09	41 692 005,86	796 690,23	98%
Proyectos Regionales Huetar Norte	42 939 178,93	42 485 628,93	453 550,00	99%
Proyectos Regionales Pacífico Central	33 026 659,02	32 079 971,52	946 687,50	97%
Investigación	2 120 386 142,93	2 120 326 142,71	60 000,22	100%
Proyectos Fondo del Sistema Área Investigación	21 092 510,17	13 188 177,75	7 904 332,42	63%
Producción y Distribución de Materiales	5 353 990 588,55	5 265 375 129,48	88 615 459,07	98%
Proyectos Fondo del Sistema Área Producción de	330 719,70	330 719,70	0,00	100%

PROGRAMAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
Materiales				
Inversiones	6 331 513 229,42	4 389 549 330,03	1941 963 899,39	69%
Total Presupuesto UNED	68 925 679 199,42	65 711 226 512,95	3 214 452 686,47	95%
Proyectos de Regionalización	204 992 153,97	196 763 605,83	8 228 548,14	96%
Proyectos Áreas	1 307 744 852,82	1 172 924 059,06	134 820 793,76	90%
Total Proyectos Fondo del Sistema	1 512 737 006,79	1 369 687 664,89	143 049 341,90	91%
TOTAL GENERAL	70 438 416 206,21	67 080 914 177,84	3 357 502 028,37	95%

Fuente: UNED, Vicerrectoría Ejecutiva, Dirección Financiera, Of Control de Presupuesto: “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024” UNED, 20 de enero del 2025

En el cuadro se observa que el presupuesto institucional asignado es de alrededor de 70 438 millones de colones, al 31 de diciembre del 2024, del cual se logró ejecutar aproximadamente 67 081 millones de colones, lo cual dio como resultado un porcentaje general de ejecución presupuestaria del 95%.

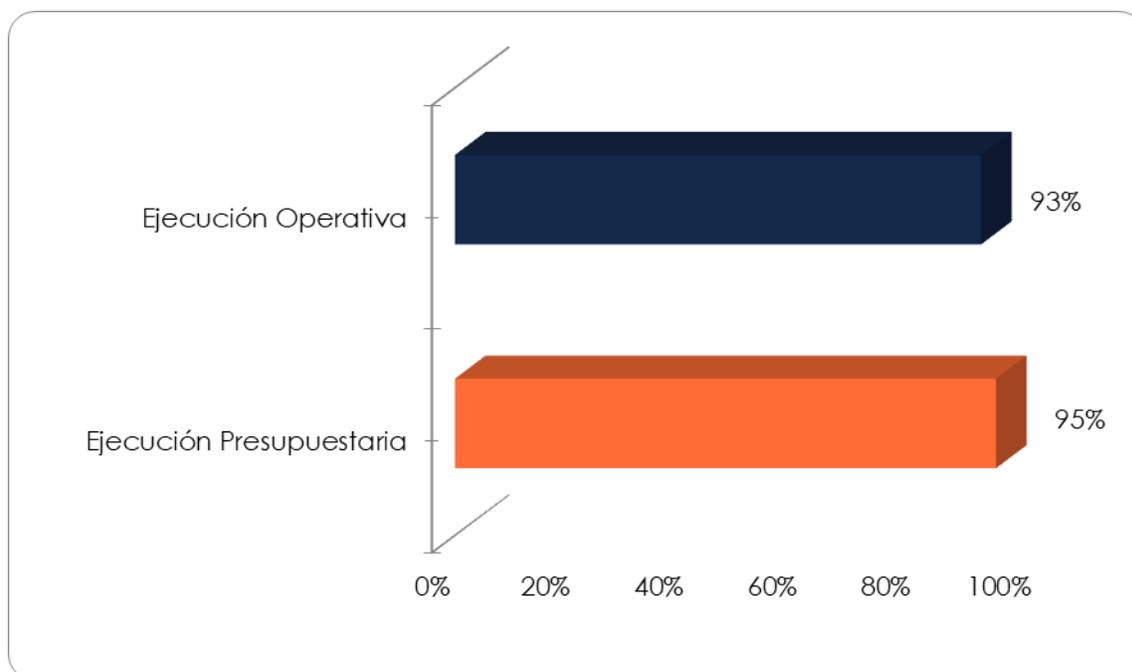
9 2 2 Análisis Comparativo entre los Niveles de Ejecución Operativa-Presupuestaria

Como se puede apreciar en el Gráfico 27, el nivel de ejecución presupuestaria –95%—y el nivel de ejecución operativa de las metas del Plan Operativo Anual–93%— reflejaron una diferencia de dos puntos porcentuales entre el cumplimiento operativo y la ejecución presupuestaria realizada durante el año, por lo cual se presenta un nivel de eficiencia del 97,7%².

Gráfico 4

Comparación relativa entre la ejecución operativa y presupuestaria de los programas operativos de la UNED, al 31 de diciembre del 2024

¹¹ Este grado de eficiencia se mide de la siguiente forma: (% Ejecución Operativa / % Ejecución Presupuestaria) = 0.93 / 0.95 = 97,7%.



Fuente: Elaboración del Centro de Planificación y Programación Institucional, con base en los Cortes de Control del Plan Operativo Anual, I y II Semestre 2024, suministrados por las dependencias de cada Programa Operativo y el “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024”, elaborado por la Oficina de Control de Presupuesto, UNED, 14 enero del 2024”

- 10. En el “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), con respecto a la ejecución presupuestaria del Programa 8 Inversiones, se indica lo siguiente:**

“Cuadro 6

Indicadores del nivel de cumplimiento presupuestario:
Presupuesto asignado, ejecutado y porcentaje de ejecución
por subpartidas del programa 8, Inversiones, al 31 de
diciembre del 2024
(en colones corrientes)

PARTIDAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
501 Maquinaria, Equipo y Mobiliario	1 742 647 643,01	719 001 896,72	1 023 645 746,29	41%
01 Maquinaria y Equipo para Producción	134 093 905,22	23 265 405,22	110 828 500,00	17%
02 Equipo de transporte	24 278 918,35	1 778 918,35	22 500 000,00	7%
03 Equipo de comunicación				16%

PARTIDAS	PRESUPUESTO			
	Asignado	Ejecutado	Saldo Disp	% Ejecución
	715 254 758,33	111 861 742,33	603 393 016,00	
04 Equipo y mobiliario de oficina	71 755 924,00	44 438 662,16	27 317 261,84	62%
05 Equipo y programas de cómputo	562 246 392,07	410 348 794,95	151 897 597,12	73%
06 Equipo Sanitario, laboratorio e investigación	158 246 556,92	63 666 536,92	94 580 020,00	40%
07 Eq y mob educ , dep y recre	41 518 623,20	29 089 271,87	12 429 351,33	70%
99 Maquinaria y equipo diverso	35 252 564,92	34 552 564,92	700 000,00	98%
502 Construcciones, Adic y Mejoras	3 110 445 925,59	2 667 278 811,94	443 167 113,65	86%
01 Edificios	3 110 445 925,59	2 667 278 811,94	443 167 113,65	86%
599 Bienes Duraderos Diversos	1 438 858 847,62	1 003 268 621,37	435 590 226,25	70%
02 Piezas y obras de colección	61 802 933,25	44 000 000,00	17 802 933,25	71%
03 Bienes Intangibles	1 377 055 914,37	959 268 621,37	417 787 293,00	70%
902. Sumas Sin Asignación Presupuestaria	39 560 813,20	0,00	39 560 813,20	0%
01 Sumas libres sin asignación presupuestaria	16 274 813,20	0,00	16 274 813,20	0%
02. Sumas con destino específico sin asignación presupuestaria	23 286 000,00	0,00	23 286 000,00	0%
Total Subprograma 8-01-70	6 331 513 229,42	4 389 549 330,03	1 941 963 899,39	69%

Fuente: UNED, Vicerrectoría Ejecutiva, Dirección Financiera, Of Control de Presupuesto: “Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024” UNED, 20 de enero del 2025

De acuerdo con la información de los cuadros anteriores, en el Programa de Inversiones se presupuestaron alrededor de 6 331,5 millones de colones; de los cuales se ejecutaron aproximadamente 4 389,5 millones de colones, lo cual representa el 69% del presupuesto asignado. El 75,4%% del saldo corresponde a las subpartidas de Edificios (22,82%), Equipo de comunicación (31,07%) y Bienes intangibles (21,51%).”

- 11. En el apartado “9.3 Propuesta de acciones de mejora”, del “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), se presenta la propuesta de las acciones de mejora, al respecto indica:**

“Con base en la información suministrada previamente y los resultados del proceso de evaluación operativa y presupuestaria

se realizan las siguientes recomendaciones para ser consideradas como acciones de mejora:

- a. El Centro de Planificación y Programación Institucional, el Programa de Control Interno, la Oficina de Presupuesto y la Oficina de Control de Presupuesto continuarán el desarrollo periódico de acciones focalizadas para apoyar a los responsables de las actividades presupuestarias en la formulación, seguimiento y evaluación del Plan Operativo Anual, especialmente en los casos de los nuevos nombramientos.
- b. Recordar a las personas responsables de las actividades presupuestarias que cuando se da la subrogación de una dependencia, debe asumir entre otras responsabilidades las relacionadas con la planificación institucional y el proceso presupuestario.
- c. Las personas encargadas de los presupuestos en las dependencias y los proyectos deben conocer y atender las fechas y los procedimientos para la ejecución de los recursos asignados, de manera oportuna y racional.
- d. Las personas responsables de las actividades presupuestarias deben analizar las necesidades, en virtud de los objetivos y las metas establecidas en su plan operativo anual, con el fin de definir oportunamente la distribución del presupuesto y planteen las modificaciones en los primeros meses del año, que les facilite la adquisición de recursos y servicios, acorde con los procesos administrativos de la Universidad, con lo anterior se busca evitar o disminuir los compromisos pendientes de pago y sobregiros, y de esta manera favorecer la reducción del superávit libre.
- e. Las personas responsables de las actividades presupuestarias deben analizar los procesos y resultados obtenidos en el año, con el fin de identificar acciones correctivas y vinculaciones o apoyos que requieran para la mejora en la ejecución de sus metas futuras.
- f. Entre otras medidas, continuar con la implementación y mejora continua del procedimiento para la gestión del Programa 8 de Inversiones, con el fin de contribuir con el análisis y el seguimiento de la ejecución de este programa.”

12. En los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, (REF: CU-067-2025), elaborado por el señor Carlos Chaves Quesada, jefe de la Oficina de Contabilidad, se indica en el apartado “Cumplimiento de Directrices”, lo siguiente:

- “- Como se ha mencionado la Universidad está en un proceso de transición para pasar a la normativa NICSP, lo que hace ver que a la fecha todavía no se ha implementado al 100%, además la Institución se acoge a los transitorios que se dan en cada una de las normas para poder hacer la implementación respectiva.
Por lo anterior, actualmente los Ingresos son registrados en el momento en que ocurren y los Gastos en el momento en que se incurre en la obligación.
- La Universidad si realiza conciliación de saldos.
- Cuando en la Universidad se da endeudamiento, el Servicio de la Deuda se registra por separado la amortización, los intereses y los gastos administrativos, así como la porción corriente (corto plazo) y largo corriente (largo Plazo).
- En los registros contables la Universidad si lleva registro de Bienes.
- La Universidad venía realizando la estimación de Cuentas Incobrables con el acuerdo del CONRE oficio CR.2017.794 a partir del 2017, en el periodo 2022 se realizó ajuste para actualizar este registro según la NICSP 29, esto indicado en el oficio DF 394-2022 y avalado posteriormente por el Consejo de Rectoría.
- El registro de la estimación al 31 de diciembre 2024, se realizará en el mes de enero 2025 de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.
- Los Inventarios se llevan bajo el Método de Valuación de PEPS, esto debido a la transición que se dio en noviembre 2023 para pasar de Costo Promedio a PEPS, y las Mercaderías en Tránsito se valúan al precio de la factura.
- La Universidad lleva un registro de pasivo contingente en cuanto a posibles Juicios en contra de la Institución, cantablemente solo se hace el registro de aquellos juicios en

que se estima el monto del mismo, según reporte de la Oficina Jurídica.”

13. **La presentación realizada por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto (OCP), la señora Ericka Villalobos Vásquez y la señora Jackeline Chacón Quirós, ambas funcionarias de la OCP, referente al Informe de Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del 2024, (REF: CU-067-2025), a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025.**
14. **La presentación realizada por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) y la señora Pamela Rodríguez Bolaños, funcionaria del CPPI, referente al “Informe de evaluación operativa y presupuestaria anual e información complementaria, correspondiente al I y II semestre del año 2024”, (REF: CU-067-2025), a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025.**
15. **La presentación realizada por el señor Carlos Chaves Quesada, jefe de la Oficina de Contabilidad, referente a los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, (REF: CU-067-2025), a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025.**
16. **El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 662-2024, celebrada el 29 de enero, 2025, referente al “Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024”, así como los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024.**

SE ACUERDA:

1. **Aprobar el “Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024”, elaborado por el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) con la colaboración de varias dependencias de la Universidad y entregado mediante**

el oficio CPPI-012-2025 del 24 de enero, 2025, (REF: CU-067-2025).

2. **Aprobar los Estados Financieros de la Universidad Estatal a Distancia a diciembre de 2024, (REF: CU-067-2025), elaborado por la Oficina de Contabilidad.**
3. **Acoger la “Propuesta de acciones de mejora”, que se incluye en el “Informe de Evaluación Operativa y Presupuestaria e información complementaria, correspondiente al I y II semestres del 2024”, (REF. CU-067-2025), transcritas en el considerando 11 del presente acuerdo.**
4. **Reiterar a la Administración lo indicado en el artículo 41 del “Reglamento para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Operativo Anual, Presupuesto Ordinario, Modificaciones Presupuestarias y Presupuesto Extraordinarios de la UNED”, referente a la obligación de los responsables de las unidades presupuestarias incluidas en el POA, de suministrar la información requerida al Centro de Planificación y Programación Institucional, para llevar a cabo la evaluación, de acuerdo con el cronograma establecido por este Centro.**

ACUERDO FIRME

2. **Propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la UNED”.**

Se conoce la propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la Universidad Estatal a Distancia”, elaborada por un colectivo de personas funcionarias de la UNED, enviada mediante oficio de fecha 27 de enero de 2025 (REF: CU-070-2025), con base en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3025-2024 del 20 de junio del 2024, en relación con el pronunciamiento que hace la institución en torno a la declaratoria de la UNED en todas sus instancias y Sedes Universitarias como espacios libres de violencia hacia las mujeres, así como la declaratoria de interés institucional sobre el tema.

RODRIGO ARIAS: Vemos los demás puntos que se incorporaron o vamos a ver lo de la política, pero podemos dejar de leer los cuadros y las partes de indicadores, eso agiliza la lectura, son como detalles realmente de lo que corresponde al enunciado que se está mencionando en cada caso.

Igual al final, el plan de acción, ese ya no, sino llegar hasta donde termina el documento.

CATALINA MONTENEGRO: Muy bien, entonces leeremos una versión resumida. Yo quisiera antes, comentarles que la propuesta de esta política institucional para la igualdad de género y no discriminación y no violencia en la Universidad Estatal a Distancia, es una propuesta que surgió hace varios años para la construcción de una política, pero en los últimos 8 meses hemos venido trabajando varias personas, por ejemplo, doña Priscila Carballo, de la Vicerrectoría de Investigación, Ana Ruth Chinchilla, asesora de la Rectoría que nos ha apoyado muchísimo también en toda la parte logística de convocatorias y demás para poder posibilitar la existencia de este grupo de reflexión. También María Alejandra Cornejo, doña Ana Lucía Fernández, que es quien elaboró la versión inicial y también Natalia Mora, Mariluz Quirós, Pablo Ramírez Solano, Mauren Torres Garita, representantes de escuelas, de sedes, que tenían un interés derivado del acuerdo que tomamos de declaración de este tema de interés institucional.

Entonces, son 8 meses de ajuste a esta propuesta, ahí está la carta, si gusta la podemos leer o el correo que yo envié, donde le solicité al Consejo que valoremos la posibilidad de darle un espacio a esta propuesta de análisis, para poder ojalá contar con una política institucional lo más pronto posible.

También varias personas consejales en diferentes espacios han expresado el interés de apoyar, de conversar, también conversamos mucho en el acuerdo de la sesión 3025-2024, del 20 de junio, cuando hicimos este pronunciamiento en torno a la declaratoria de todas las instancias y sedes como espacios libres de violencia hacia las mujeres y también una declaratoria de interés institucional sobre el tema, para ser coherentes con nuestros acuerdos, hemos traído esta propuesta y si gustan la podemos ir viendo.

RODRIGO ARIAS: Veamos primero la nota para que se visualice el colectivo de personas que están detrás de la propuesta.

CATALINA MONTENEGRO: Yo ya mencioné todos los nombres y básicamente lo mismo que acabo de explicar está en la carta, la declaratoria de que elaboramos o que hicimos como Consejo Universitario el 20 de junio, de la declaración de la UNED como un espacio libre de violencia, y por otro lado la obligación que tenemos con el país de hacer justicia con esta deuda histórica que tenemos como institución, de no contar con esa política.

Yo quiero sumar que además hay una serie de políticas de inclusión que estamos trabajando, también la política de atención a personas privadas de libertad o adscritas al sistema penitenciario nacional, es otra política que lo que hace es incluir colectivos y demás, pero esta política ya lo habíamos dicho es transversal,

toca aspectos en todos los sentidos, van a ver como tratamos de abordar los diferentes puntos.

Básicamente es eso como preámbulo y ahora sí podemos abrir el documento, que dice:

“POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA NO VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA DE COSTA RICA

Presentado por:

Priscilla Carballo Villagra
Ana Ruth Chinchilla Castillo
María Alejandra Conejo Valverde
Ana Lucía Fernández Fernández
Ana Catalina Montenegro Granados
Natalia Mora Navarrete
Mary Luz Quirós Fallas
Pablo Ramírez Solano
Maureen Torres Garita

Elaborado por:

Ana Lucía Fernández Fernández

Febrero 2025

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Estatal a Distancia (UNED) es una institución pública que tiene como fin ofrecer educación superior de calidad a todas las poblaciones que, por sus contextos específicos, experimentan desigualdades sociales o económicas y, por lo tanto, no cuentan con las oportunidades necesarias para acceder a la educación superior formal o no formal. Para estas poblaciones es que la Universidad se constituye como una instancia que promueve acciones afirmativas, las cuales tienen por objeto contrarrestar, corregir o compensar un estado de desventaja, especialmente a aquellas personas que, por razones geográficas, socioeconómicas, de sexo/género, étnicas, raciales, etarias, culturales o en situación de discapacidad, ya sea de forma independiente o imbricada, no pueden acceder a todos los beneficios que ofrece una sociedad en su condición de ciudadanas. Cabe señalar que estas desigualdades son el resultado de las prácticas históricas de los sistemas sociales, culturales y económicos que se desarrollan dentro de una sociedad (Martínez et al., 2006).

En ese sentido, la misión de la UNED constituye una acción positiva en sí misma, fundamentalmente porque es la institución que brinda mayores oportunidades para el acceso a la educación superior a lo largo y ancho del territorio nacional y, por lo tanto, su razón de ser constituye el origen de la generación del valor público por parte de la universidad hacia la sociedad.

La pertinencia que brinda la Universidad a la sociedad costarricense se halla en el desarrollo de futuras personas profesionales que integran los valores éticos y las herramientas necesarias para incorporarse a la sociedad, para desarrollar una cultura inclusiva para todas las personas y, de esta manera, contribuir al avance de la sociedad costarricense.

Este compromiso que asume la institución debe ir acompañado de procesos y/o acciones específicas direccionadas en favor del ejercicio de la igualdad, de la no discriminación y de los Derechos Humanos de todas las personas que integran la sociedad costarricense en general y la universidad de manera particular. Para alcanzar esta meta, es necesario un consenso institucional que responda a las necesidades específicas de nuestras poblaciones, con el objetivo de conseguir la inclusión real de todas las personas.

Por lo tanto, se propone la Política Institucional de Igualdad de Género, no Discriminación y no violencia como el instrumento que asegurará la inserción de todas las personas, generando un espacio institucional seguro e inclusivo, para que toda la comunidad universitaria logre desenvolverse en completo bienestar, a través de las oportunidades y los recursos necesarios y bajo una cultura de inclusión, de no discriminación y la no violencia en favor de la igualdad de género.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

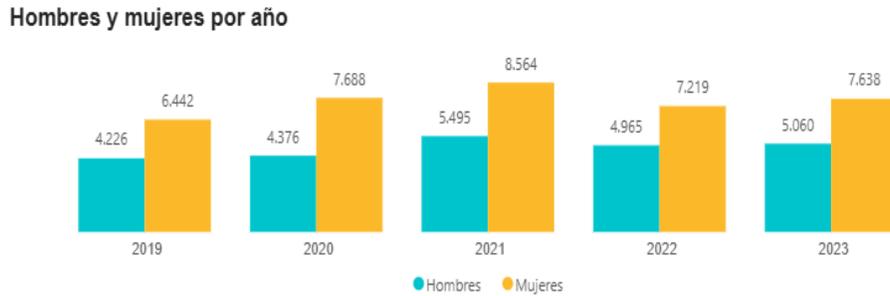
En los últimos años, la universidad ha reforzado la vinculación territorial y el involucramiento regional con las comunidades del país. Esta estrategia tiene como objetivo el garantizar procesos de calidad a través del trabajo con las comunidades a lo largo y ancho del país y, de esta forma, mejorar e incidir en los procesos académicos, de extensión, investigativos y de vida estudiantil. Este esfuerzo se materializa con la aprobación y desarrollo de la Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio³ y con el importante auge del Programa de Regionalización Universitaria UNED, así como de las diferentes iniciativas de investigación que desarrollan las Vicerrectorías de Investigación y de Docencia en distintas regiones del país y de los proyectos de acción social ejecutados por la Vicerrectoría de Extensión y la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y las redes intersectoriales territoriales y de gobernanza.

Al mismo tiempo, según datos del último quinquenio, se experimenta desde el 2019 un incremento de la matrícula pasando de 10 6668 estudiantes en

³ Aprobada por el Consejo Universitario sesión 2818-2020, Art. V-A, celebrada el 20 de agosto del 2020

matrícula ordinaria de primer ingreso en ese año, a 12698 en el 2023 (Solano Alvarado, 2024). Además, se identifica una significativa representación de las mujeres a nivel estudiantil, tal como se muestra en el gráfico 1.

Gráfico 1. Matrícula anual de estudiantes de primer ingreso en pregrado y grado según sexo 2019-2023



Fuente: Datos del 2019 al 2023. Elaborado por UIAE-CIEI, enero 2024.

Además, los datos CIEI revelan la misma tendencia en estudiantes regulares en pregrado y grado, tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Matrícula de estudiantes regulares en pregrado y grado por año según sexo. 2019-2023

Año	Mujeres	Hombres	Total
2019	21.604	11.950	33.554
2020	23.790	12.432	36.222
2021	27.844	14.663	42.507
2022	28.044	14.937	42.981
2023	28.208	14.953	43.161

Fuente: SIATDGI, Datos del 2019 al 2023. Elaborado por UIAE-CIEI, enero 2024.

Igualmente se observa un incremento de poblaciones indígenas, personas con discapacidad y personas privadas de libertad. En el Tabla 2 se muestra como han ido aumentando anualmente la asignación de becas para poblaciones vulnerables.

Tabla 2. Cantidad de becas otorgadas por clasificación de poblaciones vulnerables y periodo académico según año. 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Indígenas					
I Cuatrimestre	355	446	642	672	709
II Cuatrimestre	448	613	601	606	656
III Cuatrimestre	378	585	700	642	782
Necesidades Educativas Especiales					
I Cuatrimestre	167	185	202	218	287
II Cuatrimestre	169	199	215	210	250
III Cuatrimestre	167	203	212	294	231
Privados de libertad					
I Cuatrimestre	345	406	366	502	505
II Cuatrimestre	394	487	397	453	518
III Cuatrimestre	68	84	511	500	487

Nota: Durante el 2019 hubo dos periodos de solicitud de beca, uno de ellos aún con la metodología de cupos, según acuerdo Consejo Universitario en sesión 2675-2018 Art. IV, inciso 4)
Fuente: Dirección de Asuntos Estudiantiles DAES (2023). Elaborado por UIAE-CIEI

Sin embargo, los datos del anuario estadístico 2024 (Solano Alvarado, 2024) revelan que a pesar de que hay una representación significativamente mayor de mujeres estudiantes matriculadas regularmente en la UNED, ellas se matriculan en menor medida en carreras STEM que los hombres.

Tabla 3. Matrícula ordinaria y posgrado en carreras STEM años 2019-2023

Año	Mujeres	Hombres	Total general
2019	2.636	3.440	6.076
2020	3.103	3.844	6.947
2021	3.602	4.342	7.944
2022	4.244	5.416	9.660
2023	4.122	5.379	9.501

Nota: Las cifras STEM contemplan estudiantes de pregrado, grado y posgrado.

Fuente: SIATDGI, Datos del 2019 al 2023, febrero 2024. Elaborado por UIAE-CIEI

Además, en la Tabla 4 se muestra la distribución de estudiantes matriculados por región en el año 2023, y se observa que en todas las regiones hay una predominancia de mujeres.

Tabla 4. Cuadros del cubo de matrícula, estudiantes matriculados por región según años 2019-2023

Jerarquía - Año Periodo Matrícula 2023			
Cantidad Estudiantes	Etiquetas de columna		Total
Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	general
Brunca	4041	1590	5631
Central Este	5960	3038	8998
Central Oeste	10669	7454	18123
Chorotega	2118	1009	3127
Dato sin coincidencia	777	519	1296
Huetar Atlántica	3097	1283	4380
Huetar Norte	3302	1158	4460
No Aplica	54	40	94
Pacífico Central	1694	711	2405
Total general	30242	16180	46422

Nota: La cifra de NO Aplica se refiere a estudiantes en el extranjero, por estar ubicados fuera del país el sistema no los puede categorizar, así mismo el dato sin Coincidencia no posee categorización en ninguna región y esto se podría explicar a la hora que la persona estudiante matricula no indica este dato por lo que el sistema no puede clasificarlo.

Fuente: Solano, T. (2025) SIATDGI al día 21 de enero del 2025 del cubo de Matricula.

Con respecto a la cantidad de población estudiantil graduada para el año 2023, se constata un total de 5323 graduados/as de las cuales el 4191 de estas fueron mujeres y 1132 hombres tal como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Cuadros del cubo de matrícula, estudiantes matriculados por región según años 2019-2023.

Jerarquía - Año Periodo Graduación 2023			
Cantidad Estudiantes	Etiquetas de columna		Total
Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	general
Brunca	585	110	695
Central Este	946	240	1186
Central Oeste	1272	553	1825
Chorotega	301	53	354
Huetar Atlántica	377	51	432
Huetar Norte	480	68	548
No Aplica	7	3	10
Pacífico Central	223	50	273
Total general	4191	1132	5323

Nota: La cifra de NO Aplica se refiere a estudiantes en el extranjero, por estar ubicados fuera del país el sistema no los puede categorizar.

Fuente: Solano, T. (2025) SIATDGI al día 21 de enero del 2025 del cubo de Graduación

Por otro lado, con datos de la Oficina de Recursos Humanos de abril del año 2021, se constata una presencia mayoritaria de mujeres funcionarias. De un total de 3229 personas funcionarias, el 51% corresponde a mujeres y 49% a hombres; de las personas contratadas como profesionales, el 55% corresponde a mujeres y 44% a hombres; del funcionariado administrativo, el

44,5% corresponde a mujeres y el 55,4% a hombres y de las personas en régimen especial, 48% son mujeres y el 52% hombres.

Para ese mismo año, se identifican los cargos de autoridad por sexo en la universidad, en donde se constatan 344 puestos de los cuales el 56,7% corresponde a mujeres y el 43,3% hombres. Cabe destacar que las personas jerarcas son 6 de las cuales 3 son hombres y 3 mujeres; en los cargos de dirección se cuenta con 10 personas de las 6 son hombres y 4 mujeres; con respecto a las jefaturas que incluye jefes de sedes universitarias, el 69,7% corresponde a mujeres de un total de 66 personas. Por último, el 56,1% de los puestos de coordinación corresponden a mujeres de un total de 262.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente política es un instrumento que permite la construcción de una institución pública de educación superior libre de discriminación, de violencia contra las mujeres y que promueva la igualdad de género en todas sus dimensiones. Al mismo tiempo, es una apuesta que permite avanzar en la construcción de una universidad que respeta los Derechos Humanos de todas las personas, para que estas se desarrollen en un espacio óptimo en donde prevalezcan las condiciones y las oportunidades igualitarias de bienestar, de trabajo, de estudio y de prestación de servicios para todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Las desigualdades estructurales que experimentan las personas en una sociedad muchas veces se encuentran marcadas por contextos de precariedad, vulnerabilidad y manifestaciones de discriminación y violencia lo que impide que muchas de ellas no puedan vivir una vida plena con dignidad, bienestar, en libertad e igualdad (Güell & Parella, 2023).

El ejercicio de la igualdad no sólo contempla, “cuestiones normativas consagradas como derechos en las leyes, sino también a cuestiones fácticas, es decir al trato que se recibe en virtud de tales capacidades” (García Prince, 2008, p. 42). Para alcanzar una real igualdad entre las personas, se necesita de mecanismos específicos que busquen incidir en las situaciones estructurales de desigualdad, que a veces se convierten en discriminaciones directas o indirectas. De acuerdo con Naciones Unidas la discriminación es toda práctica, acción o criterio que tenga por objeto impedir, excluir, o restringir a las personas por motivos relacionados a su sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género, origen nacional o étnico, condición de discapacidad física, entre otros. Las prácticas discriminatorias tienen como objeto o como resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de las personas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979; Asamblea General de Naciones Unidas, 1969).

Otra consecuencia, es la violencia de género entendida como aquellas formas de violencia “que se dirigen específicamente a ellas; es decir, que son

producto de la condición de discriminación que sufren las mujeres por el hecho de serlo y no de una manifestación más de la violencia social” (Güell & Parella, 2023, p. 10). En ese sentido, para incidir de manera positiva en el goce efectivo de una vida libre de violencia, con igualdad, dignidad y libertad, es necesario que como institución de educación superior se comprenda e identifiquen las desigualdades que pueden experimentar las personas que conforman la el conglomerado universitario, con el fin de promover su disminución y no caer en situaciones que conlleven a la discriminación y violencia dentro de la universidad. Para ello, el enfoque de la interseccionalidad es fundamental, ya que contempla no sólo el género como marcador de desigualdad y discriminación, sino que integra otros marcadores de diferencia que se encuentran interrelacionados entre sí, y que generan nuevos procesos de desigualdad que se traducen en discriminaciones múltiples (Zapata Galindo et al., 2014).

Las discriminaciones tienen como consecuencia la exclusión social que se entiende como, “el proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven” (Deakin et al. 1995: 4). Específicamente, la discriminación a razón de género tiene que ver con tratos desfavorables hacia una determinada población por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género (Martinez et al., 2006). Este aspecto, imbricado con otros elementos multidimensionales de la realidad como la cultura, la etnicidad, la raza u la orientación sexual o identidad de género, entre otros, puede generar procesos más profundos de discriminación. Al mismo tiempo, se pueden estar generando situaciones de discriminación indirecta, que implica el ejercicio de un criterio o una práctica que en apariencia pareciera ser neutral, pero que en su resultado pone a las personas en una situación de desventaja respecto al otro grupo poblacional.

El ejercicio de la no discriminación pasa por reconocer que las poblaciones son diversas en términos identitarios y en términos socioeconómicos, y que estas diferencias se perciben a través de variables que se imbrican como el sexo, la pertenencia étnica, la procedencia geográfica o nacional, la lengua, la religión, la orientación sexual e identidad de género, entre otros. Además, es necesario enfatizar que estas dimensiones de diferenciación se imbrican entre sí, y que las mismas se trastocan con dimensiones culturales, económicas y sociales que experimentan las personas.

De esta forma, la institución debe responder a esas especificidades del gran abanico de la diversidad con el fin de promover una cultura inclusiva y responder a nuestra misión institucional. La Política Institucional para la Igualdad de Género, la no Discriminación y la no Violencia, se sustenta en el enfoque de los Derechos Humanos con perspectiva de género definido como, “aquellas prerrogativas que velan por la protección y respeto de la dignidad humana, que se deben disfrutar sin distinción por motivo de género, y que atienden a una igualdad sustantiva a fin de favorecer el desarrollo integral de la persona” (Trejos Sánchez, 2017, p.164). Asimismo, considera el enfoque de la interseccionalidad, que se considera a nivel conceptual como, “los

procesos a través de los cuales las identidades sociales múltiples convergen y en definitiva conforman las experiencias individuales y sociales” (Shields 2008 en Griffin & Museus, 2011, p. 7). Metodológicamente, el análisis interseccional, “posibilita de forma compleja comprender al sujeto como producto de la intersección de múltiples posiciones particulares en la trama disponible y no atendiendo a una identidad singular o unívoca” (Rifà-Valls & Duarte, 2012: 81-82).

A nivel normativo, la política se fundamenta en los principales instrumentos y conferencias internacionales que ha suscrito el Estado costarricense para alcanzar la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia en el país. Debido a estos compromisos asumidos, la universidad como instancia de educación superior mantiene la responsabilidad de garantizar los Derechos Humanos de las mujeres en general, y grupos vulnerables en particular, para responder a la generación de espacios y procesos seguros, libres de toda violencia y que garanticen la no discriminación de todas las personas y la igualdad de género en Costa Rica.

Se considera el marco jurídico nacional que promueve la igualdad entre hombres y mujeres, los Derechos Humanos de las mujeres, de la población sexualmente diversa y de otros tipos de diversidad humana como la etnicidad, la orientación sexual o la identidad o expresión de género, la clase social, el grupo etario, o la condición migratoria. Estos ámbitos de aplicación exigen la creación de vías institucionales para alcanzar y garantizar la igualdad y la no discriminación en la sociedad costarricense.

Asimismo, se comparte el marco institucional de la Universidad Estatal a Distancia que sustenta la necesidad de apoyar la iniciativa de una política institucional específica con perspectiva de género, dirigida a tutelar los principios de igualdad de género, de no discriminación y de no violencia dentro de la universidad.

La institución se asegura, bajo este mecanismo, la construcción de una guía que marque la ruta para garantizar en la población estudiantil, académica-profesional y administrativa; y en todas las actividades de docencia, de investigación, de extensión y de gestión universitaria, el ejercicio de la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia para todas las personas, como un mecanismo que beneficia al proceso de generación de valor público, al tiempo que aporta a la construcción de una cultura cívica de paz y una sociedad más justa.

4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo a nivel institucional, nacional e internacional que sustenta la necesidad de desarrollar una política institucional para la igualdad de género y la no discriminación en la UNED:

4.1. Marco normativo institucional

- La misión de la UNED es, “ofrecer educación superior a todos los sectores de la población, especialmente a aquellos que, por razones económicas, sociales, geográficas, culturales, etarias, de discapacidad o de género, requieren de oportunidades para una inserción real y equitativa en la sociedad” (UNED, 2014).
- En el último Congreso del año 2022 se aprobaron las siguientes ponencias relacionadas a la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación en la UNED:
 - 003PVCU-2.1 Las desigualdades sociales en Costa Rica, contribuciones desde la investigación unediana para su comprensión y búsqueda de alternativas
 - 010PVCU-2.4 Transito y habito con mis derechos humanos. La UNED en respuesta a los procesos de movilidad humana.
 - 011PVCU-2.4 Propuesta prospectiva del Instituto de Estudios de Género de la UNED
 - 015PVCU-4.1 Prospectiva de los servicios institucionales para la inclusión y atención de poblaciones diversas
 - 010PVCU-6.2 Política integral de ingreso y permanencia estudiantil desde las sedes universitarias UNED-Costa Rica
 - 017PVCU-4.3 - Mujeres Tejiendo (nos)” como espacio de escucha y acompañamiento sensible desde Vida Estudiantil
 - 019PVCU-4.3 -Mujeres indígenas: Aproximación a la comunidad, arte y Vida Estudiantil en la UNED
- El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2022-2026 contempla como eje transversal misional de la UNED la igualdad de género, y se identifica como un factor para la inclusión social de las personas.
- Dentro del marco estratégico PDI resaltan como valores imprescindibles la equidad y la inclusión, y como factores de éxito se incluye: 1) Acceso con equidad, permanencia y logro académico de la persona estudiante, 9) la comunicación y 10) Mejora continua.
- Dentro de los ejes estratégicos se visualiza una disposición en la promoción del ejercicio de los derechos humanos, a través de formación integral de calidad a lo largo de la vida, la gobernanza y desarrollo institucional, y la inclusión y el sentido de pertenencia.
- Dentro del plan de acción se contempla objetivos estratégicos que consideran el género y otras dimensiones de carácter interseccional:
 - Estrategia 1.1. Objetivo estratégico: promover la equidad territorial y la inclusión social en el acceso a la educación, a partir de acciones institucionales que incluyan las realidades territoriales, nacionales y sectoriales (económicas, sociales, culturales, etarias, de discapacidad, género y otras).
 - Estrategia 4.1 Objetivo estratégico: promover una cultura de inclusión e implementar acciones afirmativas que propicien la equidad, con el fin de contribuir integralmente en el desarrollo de las diversas poblaciones universitarias.
- Los siguientes Lineamientos de Política Institucional 2021-2025 incorporan la igualdad de género, la interseccionalidad, la no discriminación y los derechos humanos:

- Lineamiento 1: Democratizar la educación superior, cuya misión es la de ofrecer educación universitaria a distancia fundamentada en la inclusión social y la búsqueda de la equidad territorial para llevarles formación a todos los sectores de la población, especialmente a aquellos que, por razones económicas, sociales, geográficas, culturales, etarias, de discapacidad o de género, requieren oportunidades para una inserción real, equitativa e igualitaria en la sociedad.
 - Lineamiento 2: Fortalecer el respeto a los derechos humanos en la UNED mediante su transversalización en todo el quehacer universitario, con espacios que favorezcan su aplicación en el más amplio y respetuoso diálogo intercultural y de saberes.
 - Lineamiento 5: Promover la gestión y cultura institucional basada en la transparencia, el valor público, la responsabilidad social universitaria, la rendición de cuentas y la no discriminación. De manera que se incentive el desarrollo de la participación ciudadana, así como la reforma, la mejora y el enriquecimiento de los procesos democráticos, con el objetivo de optimizar la eficacia y eficiencia en el funcionamiento de su institucionalidad.
 - Lineamiento 12: Erradicar las desigualdades y discriminaciones en las poblaciones estudiantiles, así como en las personas funcionarias de la UNED, mediante la aplicación del enfoque de Derechos Humanos, la transversalización de la perspectiva de género y la interseccionalidad en las actividades de docencia, investigación, extensión, vida estudiantil y gestión universitaria; para ello, se deben identificar y remover los obstáculos que impiden la igualdad de género, además de un análisis permanente de la incidencia de las políticas y los programas universitarios para lograrlo.
 - Lineamiento 13: Prevenir, evitar y erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral y académico, la discriminación e intolerancia por razones de identidad de género u orientación sexual, cultural, religiosa, étnica, etaria y otras manifestaciones de odio que perjudiquen la integridad de la persona.
- La Política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio. Enfatiza que la universidad debe potenciar, “calidad, equidad, accesibilidad, cobertura, democratización, atención de sectores sociales diversos, innovación, formación humanística crítica y creativa, aprendizaje independiente, desarrollo de la cultura, las artes y las ciencias, enseñanza crítica, construcción de una sociedad más justa, compromiso con el medio ambiente y compromiso con una cultura de paz”. Por lo tanto, la Política Institucional de Igualdad de Género y No Discriminación asumirá el enfoque en el territorio la cual se define como, “una estrategia desconcentrada en su quehacer cotidiano en extensión, docencia, investigación, vida estudiantil y gestión administrativa. Esto será fundamental para propiciar la generación del conocimiento y coadyuvar en la transformación social, económica y cultural de las regiones y comunidades del país “.
 - Declaratoria de la Universidad Estatal a Distancia como institución libre de discriminación y respetuosa de las diferencias (Acuerdo CU, sesión 2250-2013, Art. V, inciso 1, celebrada el 09 de mayo del 2013).
 - El Consejo Universitario reafirmó el compromiso de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) con el respeto de los Derechos Humanos, la eliminación de toda forma de discriminación, cualquiera que sea su origen o motivación, así como el fomento de una cultura de respeto (sesión 2525-2016).
 - El acuerdo del Consejo Universitario, CU-2019-384, en sesión 2742-2019, Art. II, inciso 3-a), celebrada el 13 de junio del 2019 que reconoce el trabajo de la

Comisión de Ética y Valores, con la ejecución del “Programa institucional de sensibilización y capacitación en materia de Derechos Humanos y no discriminación 2019-2020”.

- La aprobación por parte del Consejo Universitario de la, “ Campaña contra el racismo, la xenofobia y otras formas relacionadas de discriminación e intolerancia (OFRDI)”. Acuerdo CU-2019-302 aprobado en sesión 2734-2019, Art. IV, inciso 1), celebrada el 09 de mayo del 2019.
- El “Manual de Principios Éticos”, aprobado por el Consejo de Rectoría en su sesión 1599-2009, artículo VI, del 16 de setiembre del 2009. Entre ellos se propone el valor de equidad definido como, “implementación de las condiciones para ofrecer a la población acceso, permanencia y éxito académico, con igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación”. Asimismo, se conceptualiza la inclusión como, “ofrecer opciones a las diversas poblaciones, actividades y áreas geográficas con mayor riesgo de ser excluidas de los beneficios de la educación superior, con procesos de enseñanza adaptados a la diversidad de necesidades educativas”.
- De acuerdo al Plan de Desarrollo Institucional 2011-2015, los ejes transversales que destacan en la universidad deben ser incorporados en el quehacer institucional por medio de los lineamientos de política institucional y los planes de desarrollo, los programas y proyectos de investigación, extensión y producción, la oferta de carreras y los contenidos de las asignaturas, la normativa y la capacitación de los funcionarios. El eje de equidad de género buscar propiciar el conocimiento y la aprehensión de los derechos y deberes fundamentales del ser humano, la formación de valores y actitudes para participar en un desarrollo para el bienestar, sustentado en la existencia digna del ser humano desde el ámbito personal (académico, institucional, profesional) y sociocultural.
- Su vigencia se fundamenta en el reconocimiento de la equidad de género como un eje transversal del quehacer universitario en la Moción 8, del II Congreso Universitario, ratificada en el III Congreso y la aprobación de la Moción 1-19 del IV Congreso Universitario, donde se estipula, formular la primera “Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en la UNED” dirigida a eliminar las desigualdades de género en las poblaciones estudiantil, académica y administrativa de la Institución, por medio de una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria.

4.2. Marco normativo nacional y lineamientos de política nacional

- La Ley no. 7142 de la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990).
- El voto no. 3435-92 de la Sala Constitucional, que reconoce los instrumentos internacionales de acatamiento obligatorio, y que están al mismo nivel de la Constitución Política.
- La Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG 2018-2030).
- Sistema Nacional de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres (2017-2032).

- Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476 y N° 8805).

4.3. Marco normativo y lineamientos internacionales suscritos por el Estado costarricense

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Convención Belém do Pará, 1994). Promulgada a través de la Ley N° 7499 de 1995 en Costa Rica.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo (1994).
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en el año 1995, que surge la Declaración y Plataforma de Acción Beijing 1995.
- En el 2015 se firma la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, conformado por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Su objetivo 5 que corresponde a la igualdad de género que señala como necesario,
 - Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo,
 - Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación,
 - Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina,
 - Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país,
 - Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública,
 - Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen,
 - Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales,

- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer,
 - Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles (ODS, objetivo 5, 2020).
- El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1962).
 - El Convenio N° 156 de la OIT, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares (2018).
 - X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007), organizada por la CEPAL, en donde se aprobó el Consenso de Quito, en el cual se comprometieron a “formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo” (Naciones Unidas, 2007).
 - El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL, 2015) y la Estrategia de Montevideo, aprobada en la XIII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Montevideo, Uruguay (octubre de 2016).
 - El Convenio N° 156 de la OIT, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares (2018).

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Las políticas de igualdad de género, no discriminación y no violencia la constituyen un instrumento para la intervención y planificación institucional que se desarrolla con una intención política. Esta herramienta se puede ejecutar por el compromiso voluntario por parte de la institución para reflexionar sobre los aspectos, prácticas y problemáticas que impiden alcanzar la igualdad de género y la no discriminación y de cómo resolverlos.

Las políticas de igualdad surgen y se desarrollan dentro de los contextos políticos de aquellos Estados con vocación social y han sido instrumentos de avanzada en el Estado del Bienestar. Representan las respuestas claves a las desigualdades, y en el caso de las desigualdades de género, se constituyen en instrumentos insustituibles para el logro de la igualdad sustantiva o de hecho (García Prince, 2008, p.15).

Además, este instrumento permite analizar y aprovechar los beneficios que implica para la universidad el alcance pleno de los principios de igualdad de género y de no discriminación, ambos complementarios desde una perspectiva de los Derechos Humanos.

El primero se refiere a que la igualdad no sólo contempla “cuestiones normativas consagradas como derechos en las leyes, sino también a cuestiones fácticas, es decir al trato que se recibe en virtud de tales capacidades” (García Prince, 2008, p.42). La igualdad de género es el derecho interseco que tienen todos los seres humanos para ejercer la libertad de desarrollar sus habilidades personales, tomar decisiones sin limitaciones por razones de género y, al mismo tiempo, que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres sean igualmente considerados, valorados y favorecidos.

La no discriminación incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en motivos de género, orientación o identidad sexual, color, origen nacional o étnico, o condición de discapacidad que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los Derechos Humanos y libertades fundamentales de la esfera pública, en este caso, dentro de la universidad (CEDAW, ACNUDH).

El ejercicio de la no discriminación pasa por reconocer que las poblaciones son diversas y que estas diferencias se perciben a través de variables que se imbrican como el sexo, la pertenencia étnica, la procedencia geográfica o nacional, la lengua, la religión o la etnicidad entre otros. Estos marcadores de diferencias se encuentran intersecados y se trastocan con las desigualdades económicas y sociales que experimentan las personas.

Por lo tanto, la institución debe responder a esas especificidades del gran abanico de la diversidad y que, por esta misma razón, no se puede continuar desarrollando procesos de manera neutral, porque cada población contiene sus propias particularidades.

Por esta razón, esta política incorpora una metodología interseccional, concebida como “una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (AWID: Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Boletín “Género y Derechos”. No. 9, agosto 2004).

Estos principios se sostienen y se desarrollarán bajo el eje de trabajo institucional de la UNED que contiene el principio de territorialidad, entendido como:

“un espacio complejo, multidimensional, donde interactúan diversos actores en relaciones de poder, producción, identidad, geografía, cultura, institucionalidad y formas de gobierno. Por su misma naturaleza, la universidad se halla inmersa en una dinámica que involucra la interacción con las comunidades, donde el accionar de sus sedes se fundamenta en la integración y articulación territorial de la investigación, la

extensión y la docencia para coadyuvar a solventar las demandas y los retos que enfrentan las poblaciones y por ende el desarrollo integral del país” (UNED, 2019, p. 9).

A continuación, se explican los principales conceptos que se utilizan para el desarrollo de la política institucional para la igualdad de género y la no discriminación.

6. *Marco Conceptual*

Los principios de igualdad de género y no discriminación desde una perspectiva de los Derechos Humanos y con una metodología interseccional, integran la base que desarrolla el presente documento de trabajo. Sin embargo, para materializar la propuesta se deben tener claridad en los siguientes conceptos para ejecutar las acciones referidas a las diferentes líneas estratégicas y la operacionalización de los indicadores del Plan de Acción.

- **Acción correctora:** Medida que tiene por objeto corregir una situación de discriminación directa o indirecta. La discriminación es ilegal, por tanto, se requiere de medidas de carácter obligatorio. Las medidas que corrigen discriminaciones directas han de tener carácter permanente, mientras que algunas de las correcciones de discriminación indirecta pueden desaparecer al alcanzarla igualdad real (Martinez et al., 2006).
- **Acción positiva o afirmativa:** Medida que tiene por objetivo contrarrestar, corregir o compensar una situación de desventaja por razón de género, etnicidad, raza, condición de discapacidad u orientación y/o identidad sexual de manera independiente o imbricada, que son el resultado de prácticas históricas dentro de los sistemas sociales y económicos. Estas medidas tienen carácter voluntario y temporal, y pueden desaparecer en el momento que se haya logrado alcanzar la igualdad real (Martinez et al., 2006).
- **Barreras invisibles:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas, valores que naturalizan comportamientos y estereotipos que impiden la capacitación de las mujeres o minorías poblacionales en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007).
- **Brechas de género:** Diferencias existentes entre mujeres y hombres, y/o otras expresiones de género con relación a las oportunidades, el uso, acceso y control de los recursos y los servicios que limitan el ejercicio de sus Derechos Humanos, su bienestar y desarrollo integral (Chaves, Rojas, & Fernández, 2011).
- **Corresponsabilidad social en el cuidado:** Se refiere a la participación e interrelación entre los diversos actores sociales, produciendo y redistribuyendo cuidados en una sociedad determinada (Wlosko, 2021). Es decir, promover la redistribución de los cuidados entre todos los actores de una sociedad, y no sólo en las mujeres de las familias, con el fin de potenciar la autonomía de las mujeres y, al mismo tiempo, propiciar el trabajo de los cuidados en los hombres.

- **Equidad de género:** El término equidad alude a una cuestión de justicia, e implica la distribución igualitaria de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres, mujeres y otras expresiones de género, según sus necesidades específicas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres y/o poblaciones minoritarias o vulnerables (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).
- **Estereotipos:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).
- **Evaluación de impacto en función del género:** Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres, mujeres y población sexualmente diversa (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).
- **Femicidio:** Se define como el asesinato de una mujer por el hecho de ser mujer. Este concepto pone énfasis en la dimensión de género del crimen, destacando que estos actos suelen estar motivados por actitudes misóginas, discriminación estructural y desigualdades de poder, fue Diana Russell, quien introdujo el término en la década de 1970. El femicidio reconoce la violencia extrema como el resultado de una sociedad patriarcal que perpetúa la subordinación y cosificación de las mujeres, reflejando no solo un acto individual, sino una manifestación estructural de opresión de género (Russell y Harnes, 2001).
- **Feminicidio:** Aunque comparte similitudes con el femicidio, incluye una dimensión política y jurídica que lo diferencia. Marcela Lagarde, antropóloga feminista mexicana, amplió este concepto para denunciar no solo el acto del asesinato de mujeres por razones de género, sino también la responsabilidad del Estado y sus instituciones en permitir o perpetuar la impunidad. El feminicidio implica un contexto de tolerancia social hacia la violencia de género, donde las autoridades no actúan con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar estos crímenes. En este sentido, el feminicidio subraya la dimensión sistémica del problema (Lagarde, 2006).
- **Grupo focal desde la interseccionalidad:** Para identificar los distintos grupos existentes dentro de la universidad en desventajas o vulnerables, y sus necesidades específicas. Para realizar este diagnóstico se utiliza la metodología de la segregación de grupos específicos según los marcadores de

diferencia escogidos. De esta forma se puede estudiar el grado y la forma por la cual este grupo está siendo incluido o excluido. Este concepto es particularmente adecuado para estudiar la inclusión social desde una perspectiva interseccional (Zapata Galindo et al., 2014).

- **Grupo de referencia desde la interseccionalidad:** Se define de modo residual con relación al grupo focal. Corresponde al grupo que no comparte los mismos marcadores de diferencia que nuestro grupo focal. Por ejemplo, si el grupo focal escogido son las mujeres indígenas, los grupos de referencia serán todas las mujeres no indígenas, toda la población no mujer. Este concepto es particularmente adecuado para estudiar la inclusión social desde una perspectiva interseccional (Zapata Galindo et al., 2014).
- **Identidad de género:** La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual, podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Esta incluye la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos (Opinión Consultiva 24/17, Corte Interamericana de Derechos Humanos).
- **Igualdad de género:** Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de intervenir para corregir las desigualdades estructurales de género presentes en la sociedad según el sexo, ello implica, por el hecho de ser mujeres, por ejercer una identidad de género disímil o por tener una orientación sexual no heteronormativa. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres y otras diversidades sexuales y de género (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).
- **Indicadores de género simples:** son indicadores que incluyen la desagregación por sexo, que aportan datos principalmente de carácter descriptivo, y que, por lo tanto, no se encuentra en ellos una definición como tal de lo que significa igualdad de género (Zapata Galindo et al., 2014).
- **Indicadores de género compuestos:** abordan las dimensiones socialmente construidas de género, porque intentan capturar las distintas complejidades subyacentes a las relaciones de género (Calaminus, 2013 citado por Zapata Galindo et al., 2014). Son medidas construidas con base en las categorías relacionales que generan situaciones diferenciales entre hombres y mujeres u otras poblaciones diversas, con lo cual se utilizan para describir y medir conceptos complejos como: desigualdad de género, equidad de género, sesgo de género, entre otros. (Zapata Galindo et al., 2014).
- **Marcadores de diferencia:** Los marcadores de diferencia definen distintos subgrupos que, potencialmente, se encuentran en una posición de privilegio o desventaja respecto de su inclusión en las instituciones de educación superior. Entre los marcadores de diferencia más importantes se encuentran: el sexo de

las personas, los marcadores de etnia o raza, el nivel socioeconómico (de origen), distintas formas de discapacidad, y la orientación sexual e identidad de género de las personas (Zapata Galindo et al., 2014).

- **Metodología de la interseccionalidad:** Busca visibilizar las configuraciones de la desigualdad a través de marcadores de diferencia intersecados que afectan de modo complejo a determinados grupos sociales (Zapata Galindo et al., 2014).
- **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas o sexuales con estas personas (Opinión Consultiva 24/17, Corte Interamericana de Derechos Humanos).
- **Pisos pegajosos:** Mecanismos que de forma directa o indirecta se le aplican a las mujeres para que ellas se mantengan en los puestos jerárquicos bajos y medios, y que se sostienen principalmente por la falta de mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres. Estos mecanismos se afianzan en estereotipos de género, en la segregación por sexo en los espacios de trabajo, y producto del acoso laboral y hostigamiento sexual.
- **Planes de acción:** Son planes fijados con periodos de tiempo y objetivos concretos, medidos por indicadores para desarrollar las estrategias y prácticas específicas para alcanzar la igualdad de género y para erradicar la discriminación y la violencia desde una perspectiva interseccional. También incluyen sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1 citado por Universidad de Valencia, 2009).
- **Sexismo:** Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo, identidad y/u orientación sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).
- **Techo de cristal:** Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres en puestos de poder (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).
- **Transversalidad:** Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado, y en otras organizaciones mencionadas en esta Ley (Artículo 6, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la a Discriminación contra las Mujeres [LEIV])
- **Transversalización de la perspectiva de género:** La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en

la adopción de dichas políticas”. Es una forma de observar la realidad con base a las variables sexo y género, y sus manifestaciones en contextos determinados. Parte del reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres, mujeres y población sexualmente diversa de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, lugar de procedencia, por discapacidad, etc (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” PROYECTO EQUAL, 2007).

- **Violencia:** en términos generales, se entiende como el uso de la fuerza física, psicológica o simbólica con la intención de causar daño, controlar o someter a otra persona. Johan Galtung (1990), en su teoría de la violencia, identifica tres tipos principales: Violencia directa, que se refiere a manifestaciones físicas o visibles del daño; Violencia estructural, haciendo referencia a formas de opresión sistemática y desigualdad que son invisibles, pero están integradas en las estructuras sociales, como la pobreza o la marginación; Violencia cultural, integrando justificaciones ideológicas o culturales que normalizan o legitiman la violencia.

En el marco de género, la violencia se analiza desde cómo las relaciones desiguales de poder perpetúan la subordinación de las mujeres y otros grupos vulnerables.

- **Violencia de género:** La violencia de género es una forma específica de violencia que se ejerce contra una persona debido a su género. Este término suele referirse a la violencia contra las mujeres y niñas, ya que ellas constituyen el grupo más afectado, aunque también incluye a personas LGBTIQ+.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU (1993) define la violencia de género como “todo acto de violencia basado en el género que tenga como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada”. Este concepto subraya que la violencia no es accidental ni aislada, sino que está profundamente enraizada en sistemas patriarcales y estructuras que refuerzan la desigualdad.

7 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE INCIDENCIA Y DESCRIPCIÓN DE INDICADORES

A. Secretaría Técnica para la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia

La UNED valorará el grado de integración de la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia en la estrategia institucional, en la cultura

organizacional y en la incorporación sistemática de la perspectiva de género con enfoque interseccional en las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades que lleve a cabo la Institución. Para esto, se creará una comisión o secretaria técnica para la igualdad y la no discriminación, quien será el ente encargado de ejecutar la política y el plan de acción, así como el desarrollo de un sistema de diagnóstico y seguimiento de carácter dinámico que se dará a conocer de forma periódica para verificar el cumplimiento de la política y los contenidos del plan de acción. El diagnóstico será llevado a cabo por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, un grupo multidisciplinario especialista en temáticas de género e interseccionalidad, con el acompañamiento del Instituto de Estudios de Género o en su defecto.

La comisión o Secretaría Técnica de la Política, estará conformada por 2 representantes de cada una de las Vicerrectorías, así como de oficinas claves para el desarrollo de los procesos para la incorporación de la perspectiva de género, la no discriminación y la no violencia. Esta instancia será liderada por una persona especialista en Derechos Humanos con perspectiva de género y con experiencia en el desarrollo de planes de igualdad y políticas de género, la cual será contratada para dirigir esta instancia.

Indicadores básicos	Indicadores complementarios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia y ejecución de un plan de acción de igualdad de género y no discriminación. 2. Existencia de diagnósticos que evalúen el estado de la igualdad de género y la no discriminación en la institución. 3. Existencia de una comisión o secretaria técnica con participación de todas las instancias de la institución responsable de ejecutar la política y el plan de acción. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presupuesto asignado a la comisión o secretaria técnica para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de acción. 2. Personal responsable de llevar a cabo los diagnósticos del estado de la igualdad de género y la no discriminación en la institución 3. Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad de género y no discriminación.

B. Políticas de impacto en la sociedad, de responsabilidad social, y de creación de valor público en favor de una cultura para la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia

Valorar cómo la universidad contribuye a alcanzar la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia en la sociedad y, qué mecanismos utiliza para la sensibilización sobre este tema. Este eje estratégico se vincula con la

política Institucional para el Desarrollo Integral de la Universidad en el Territorio.

Indicadores básicos	Indicadores complementarios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de la perspectiva de género y de la interseccionalidad en la investigación 2. Incorporación de la perspectiva de género con metodologías interseccionales en la docencia (contenidos y procesos de mediación pedagógicos) 3. Incorporación de la perspectiva de género con metodologías interseccionales para los proyectos de extensión y la acción social en las comunidades en las que tiene incidencia la universidad 4. Incorporación de la perspectiva de género con metodologías interseccionales en las transferencias tecnológicas 5. Promoción en la incorporación de mujeres en las carreras STEAM 6. Producir todas las estadísticas institucionales desagregadas por sexo, y formulación de indicadores de género con la colaboración del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oferta educativa en materia de género, no discriminación y Derechos Humanos. 2. Mediación pedagógica con perspectiva de género en las diferentes carreras universitarias 3. Investigaciones con perspectiva de género y con metodologías interseccionales. 4. Investigaciones y proyectos de extensión específicos sobre igualdad de género y no discriminación. 5. Estadísticas universitarias desagregadas por sexo. 6. Indicadores de género en las estadísticas de la institución. 7. Diagnósticos con estadísticas universitarias de grupos focales y de referencia a partir de marcadores de diferencia. 8. Estadísticas desagregadas por sexo para la planificación institucional de escuelas, sedes universitarias, centros, oficinas e institutos. 9. Investigaciones y proyectos de extensión con grupos focales y de referencia a partir de marcadores de diferencia. 10. Campañas, actividades y proyectos en los territorios para promover la igualdad de género y la no discriminación. 11. Difusión de acciones correctoras en materia de igualdad de género y no discriminación dentro de la universidad.

C. Comunicación, imagen y lenguaje que consideren la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia.

La UNED promueve una comunicación inclusiva que considere la diversidad de la población que constituye la universidad. Se desarrolla una estrategia para fomentar la igualdad de género, la no discriminación y la no violencia en el uso de la comunicación, las imágenes el lenguaje y los recursos audiovisuales que utiliza la universidad para proyectarse interna y externamente. La representatividad de hombres y mujeres debe de reconocer las distintas poblaciones de la institución, como, por ejemplo, poblaciones indígenas, afros costarricenses, personas con discapacidad, poblaciones rurales y urbanas e identidades sexuales diversas. De esta forma, se producirá una cultura de responsabilidad social en materia de igualdad de género y no discriminación. De acuerdo con esta estrategia los medios de comunicación se consideran un instrumento fundamental para la consecución de este objetivo. De igual forma se hará visible la presencia de las distintas mujeres y, sus aportaciones a la institución en los múltiples ámbitos del trabajo y del estudio.

Indicadores básicos	Indicadores complementarios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Erradicar el uso sexista del lenguaje 2. Promover el lenguaje inclusivo, incluyente y no sexista. 3. Comunicación interna sobre el plan de acción. 4. Promover que las instancias responsables de los procesos de comunicación de la institución reproduzcan una imagen equitativa de la diversidad de género y la diversidad cultural. 5. Promover la incorporación de mujeres estudiantes en carreras STEAM. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir modelos de buenas prácticas en el uso del lenguaje. 2. Corrección del uso no neutro del lenguaje en la documentación administrativa y académica de la institución. 3. Información impresa y audiovisual sobre los contenidos del plan de acción. 4. Instar al uso de imágenes institucionales que integren el abanico de la diversidad poblacional de la universidad. 5. Creación de un manual institucional de comunicación para el uso del lenguaje neutro y no sexista. 6. Realizar campañas de comunicación que promuevan la incorporación de mujeres en carreras STEAM.

D. Condiciones laborales para la igualdad de género y la no discriminación

La UNED respetará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de personas no binarias, trans o no heterosexuales, así como del respeto y la no discriminación en todo lo referente al acceso, selección y promoción del empleo, así como, la representatividad, la retribución salarial y las condiciones físicas en el trabajo. Por lo tanto, el diagnóstico de igualdad de género y no

discriminación, incluye al personal universitario con el fin de valorar el estado actual del empleo, e identificar las líneas de acción específicas para esta población con relación a la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo.

Indicadores básicos	Indicadores complementarios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las mujeres en la planilla. 2. Las mujeres en puestos de toma de decisiones. 3. Mujeres y hombres en categorías superiores. 4. Representación de las mujeres en órganos de gobierno. 5. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos y entre las que consiguen una plaza. 6. Las mujeres en las comisiones nombradas por la universidad. 7. Las mujeres en los órganos colegiados de la universidad. 8. Promoción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos. 9. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres. 10. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada. 11. Condiciones de espacio asignado a las mujeres y a los hombres (superficie, privacidad, tipo de iluminación, ventanas, temperatura, ruido) y recursos disponibles. 12. Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las mujeres y hombres por nivel educativo. 2. Edad media y antigüedad de las mujeres y hombres. 3. Definición de instrumentos técnicos con perspectiva de género para la selección de personal. 4. Neutralidad en el nombre y descripción de los puestos de trabajo, y en los carteles de los concursos. 5. Perspectiva de género y no discriminación en la política de desarrollo del personal. 6. Asistencia de las mujeres en los cursos de formación. Ayudas específicas a mujeres para asistir a cursos. 7. Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración neutro de puestos de trabajo. 8. Base de datos específica y actualizada que desarrolla el personal responsable de la prevención de riesgos laborales (Salud ocupacional).

E. Erradicación de la violencia, la discriminación, del acoso laboral, el hostigamiento sexual y las actitudes sexistas

Asegurar en la universidad que no existen actitudes sexistas, de trato discriminatorio y/o de cualquier tipo de acoso u hostigamiento.

Se propone como una meta fundamental la erradicación y prevención del hostigamiento sexual, del acoso laboral, de actitudes sexistas o de discriminación por razón del sexo o del género. Por lo tanto, la política reforzará el trabajo realizado por la Junta Especial contra el Hostigamiento de la UNED, la cual recibirá recursos y tiempos de trabajo por parte de la Comisión Institucional para la igualdad de género y la no discriminación, para fortalecer la divulgación a toda la comunidad universitaria, la política institucional dirigida a prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, y las consecuencias e implicaciones psicológicas, físicas y legales del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Y que la misma, constituye una conducta indeseable en el orden institucional e indeseada por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia o práctica discriminatoria por razón de sexo, la cual coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales o de estudio.

En la misma línea, la universidad promoverá mayor impulso a los procesos de sensibilización y capacitación para erradicar el acoso laboral y actitudes discriminatorias, a razón del sexo, de la etnicidad o racialidad, lugar o país de procedencia, por algún tipo de discapacidad física, o por tener una identidad de género no binaria u una orientación sexual distinta a la heterosexual.

Por último, se fomentarán las condiciones necesarias para que se garantice el respeto entre hombres, mujeres y de personas no binarias, para la promoción de un ambiente de trabajo o estudio libres de hostigamiento sexual, de acoso laboral, de actitudes sexistas o de cualquier tipo de manifestación de carácter discriminatorio, que puedan afectar el desempeño y el cumplimiento del trabajo, del estudio y del estado de bienestar general de todas las personas.

Indicadores básicos	Indicadores complementarios
<ol style="list-style-type: none">1. Fortalecimiento de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual, responsable de gestionar y resolver las denuncias por Hostigamiento Sexual, y de establecer medidas para la prevención, detección y erradicación del hostigamiento sexual.2. Articulación de la Junta Relaciones Laborales con la comisión de la política de igualdad de género, no discriminación y no violencia,	<ol style="list-style-type: none">1. Acciones, campañas y capacitaciones para la sensibilización para la erradicación del hostigamiento sexual, acoso laboral y tratos discriminatorios.2. Protocolos para presentar denuncias por hostigamiento sexual.3. Protocolos para presentar denuncias por acoso laboral.4. Protocolos para presentar denuncias por tratos discriminatorios.5. Número de quejas y denuncias

<p>que gestionar y resolver las denuncias por acoso laboral, y de establecer medidas para la prevención, detección y erradicación de este.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Existencia de una comisión o mecanismos para presentar y resolver denuncias por tratos discriminatorios en la institución. 4. Existencia y difusión de criterios o campañas para identificar el acoso laboral y el hostigamiento sexual. 5. Llevar a cabo procesos de sensibilización para evitar las actitudes sexistas y el trato discriminación con relación a los marcadores de diferencia. 6. Realizar procesos de sensibilización para la incorporación y permanencia de las mujeres estudiantes en carreras STEAM. 	<p>recibidas anualmente por sexo, sobre hostigamiento sexual, acoso laboral y tratos discriminatorios.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Percepción de trato discriminatorio en población estudiantil y funcionariado, a razón de sexo y cualquier otro marcador de diferencia. 7. Implementación de mecanismos para la generación de acciones correctoras en situaciones de discriminación. 8. Creación de las campañas comunicacionales para la promoción de las mujeres en carreras STEAM. 9. Formación en la promoción de actitudes no sexistas del funcionariado que trabaja en carreras STEAM.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

F. Corresponsabilidad social de los cuidados: Balance entre la vida laboral y familiar

La universidad se compromete a asumir la corresponsabilidad social de los cuidados desde una visión solidaria, responsable y participativa, para asegurar el acceso igualitario de hombres y mujeres a todos los espacios de participación dentro de la universidad. La UNED procura que la comunidad universitaria tenga acceso a políticas de cuidados para el estudiantado y el funcionariado en diferentes niveles: transferencias monetarias, tiempos y licencias de cuidados para hombres y mujeres, así como servicios de cuidados, promoción de campañas para el cambio para la transformación cultural, y la generación de técnicos y carreras vinculadas a la profesionalización de los cuidados y a la promoción de centros de cuidados en el país.

Indicadores básicos	Indicadores complementarios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Transferencias monetarias para cuidar para hombres y mujeres (niñez, vejez y personas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transferencias monetarias: Becas para estudiantes con hijos e hijas. Subsidios

<p>dependientes en general)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Permisos de tiempos de cuidados (niñez, vejez y personas dependientes en general) para hombres y mujeres. 3. Servicios de cuidados (niñez, vejez y personas dependientes en general) 4. Profesionalización de los trabajos de cuidados a través de creación de carreras y técnicos 5. Acciones para la transformación cultural en miras de una corresponsabilidad social de los cuidados 6. Acciones educativas para la activación de la economía de cuidados 	<p>para funcionariado y estudiantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Ampliación de licencias por maternidad. 3. Aprobación de licencias por paternidad en igualdad de condiciones que las mujeres. 4. Permisos de tiempos para el cuidado de personas dependientes. 5. Construcción de centros de cuidados para la primera infancia en sedes universidades. 6. Alianzas de cooperación técnica con centro de cuidados de la REDCUDI. 7. Campañas audiovisuales de sensibilización para la transformación cultural. 8. Acciones específicas para la transformación cultural en miras de una corresponsabilidad social de los cuidados. 9. Promoción de carreras universitarias asociadas a la promoción de infraestructura de cuidados y trabajo de los cuidados 10. Conformación de técnicos de especialización en cuidados de todas las diversidades de personas dependientes. 11. Desarrollo de tecnologías de la información para la vinculación de oferta y demanda de cuidados.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. HOJA DE RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA

Con el fin de llevar a cabo una implementación adecuada de la política y su sostenibilidad en el tiempo, de forma tal que se logre un impacto real en la Comunidad Universitaria y, por ende, incidir en la sociedad costarricense, deben tomarse en consideración una serie de condiciones previas:

- a) Aprobación por parte del Consejo Universitario
- b) Traslado a la Administración para que, en el seno del Consejo de Rectoría, se articulen esfuerzos institucionales con el de que se pueda contar con la debida asignación de tiempos para la realización de un diagnóstico apoyado por la

institución. Se recomienda realizarlo entre el Centro de Investigación y un equipo interdisciplinario especialista en temas de género, interseccionalidad y Derechos Humanos.

- Compromiso para la designación de recursos y tiempos para la creación de una secretaria técnica o una comisión de nivel superior adscrita al Consejo Universitario (CU), con representantes de todas las instancias de la UNED. Se sugiere que el recurso económico sea del CU para sostener el compromiso universitario.
- Diagnóstico de la situación de la igualdad de género y la no discriminación con metodologías interseccionales, a partir del análisis de grupos focales y de referencia, y con los marcadores de diferencia.
- Se hace una valoración para cada línea estratégica de la política a partir de una evaluación.
- Implementación de las acciones para cada lineamiento de los ejes de la política, según la valoración de la evaluación del diagnóstico por orden de importancia.
- Periodicidad del diagnóstico de la política y plan de acción evaluar y modificar los ejes de incidencia.

A. PLAN DE ACCION.

a. Metas específicas para alcanzar los indicadores eje A

1. Implementación de los mecanismos necesarios para desarrollar la política institucional de igualdad de género y no discriminación.	<ul style="list-style-type: none">• Creación de la comisión o secretaría técnica para la igualdad de género y no discriminación.• Sesiones de la secretaria técnica para generar las estrategias para la aplicación de las actuaciones previstas en el plan.• Capacitaciones sobre la transversalización de la perspectiva de género, y los principios de igualdad y no discriminación, al personal y estudiantado que conforma la comisión. A cargo del Instituto de Estudios de Género.
2. Promover la política de igualdad de género y no discriminación dentro y fuera de la institución.	<ul style="list-style-type: none">• Presentación y divulgación de la política y del plan en las 36 sedes universitarias y en la subse de Puerto Jiménez.• Edición de folletos informativos sobre los lineamientos específicos de la política.• Campañas de audiovisuales para la sensibilización de la igualdad de género y la no discriminación dentro de la universidad.
3. Ampliar, profundizar y revisar periódicamente el diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Asignación de tiempos para la realización del diagnóstico de igualdad de género y no discriminación (CIEI-IEG).<input type="checkbox"/> Desarrollar periódicamente diagnósticos de brechas de género y discriminación desde un enfoque interseccional con indicadores simples y compuestos, para evaluar el estado de la situación, los avances o retrocesos en materia de igualdad de género y discriminación.<input type="checkbox"/> Llevar un registro estadístico por casos de denuncia por discriminación.<input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres estudiantes (por marcadores de diferencia) de la universidad, desglosado por centros y titulaciones.

B. Metas específicas para alcanzar los indicadores eje B

<p>1. Impulsar acciones para la sensibilización del personal profesional y administrativo en los principios de no discriminación, igualdad de género y la transversalización de la perspectiva de género con enfoque interseccional en los procesos educativos de la UNED</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Incorporar un curso virtual obligatorio para la sensibilización del personal sobre igualdad de género y no discriminación. <input type="checkbox"/> Realizar cursos virtuales complementarios sobre incorporación de metodologías interseccionales en la investigación, docencia y extensión. <input type="checkbox"/> Fomentar el reconocimiento y la visibilidad de actitudes profesionales de aquellas personas funcionarias que promuevan o representen un avance en materia de igualdad y no discriminación. <input type="checkbox"/> Acciones de difusión y divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género y/o hostigamiento sexual.
<p>2. Promover la creación y difusión de recursos en materia de igualdad de género y no discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones de formación, difusión y sensibilización destinadas a promover la cultura de igualdad de género y no discriminación en la universidad. <input type="checkbox"/> Promover y difundir los recursos de orientación, asesoramiento, prevención y detección precoz de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y de discriminación de poblaciones específicas <input type="checkbox"/> Crear una base de datos dinámica sobre buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en la universidad. <input type="checkbox"/> Elaborar recursos audiovisuales para la sensibilización de los principios de igualdad de género y no discriminación
<p>3. Promover el liderazgo de la UNED en el impulso de la igualdad de género y la no discriminación en la sociedad costarricense</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respaldar las acciones o estrategias de las instituciones públicas y/o agentes sociales que promuevan una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, y de lucha contra la desigualdad y la discriminación. • Promover la incorporación de la perspectiva de género y la no discriminación en todas las actividades, proyectos y cursos de la Dirección de Extensión Universitaria

c. Metas específicas para alcanzar los indicadores eje C

<p>1. Fomentar la igualdad de género y la no discriminación a través de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, de la Dirección de Tecnología Información y Comunicación (DTIC), de la Dirección de producción de materiales y la Editorial UNED.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Capacitaciones específicas sobre transversalización de la perspectiva de género con enfoque interseccional a todas las personas que integran la oficina institucional de mercadeo y comunicación, diseñadores de la DTIC , la Editorial, y la Dirección de producción de materiales.
<p>2. Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los medios de comunicación de la UNED, así como en sus acciones de comunicación o publicidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres y la inclusión de personas no binarias u otras diversidades sexuales. <input type="checkbox"/> Promover en la comunicación institucional los conocimientos y la difusión de los principios de igualdad de género y no discriminación <input type="checkbox"/> Promover contenidos que reflejen adecuadamente la presencia de la diversidad de todo tipo de mujeres en diversos ámbitos de la vida social e institucional, así como la diversidad de poblaciones minoritarias en general. <input type="checkbox"/> Crear un espacio web con recursos y recomendaciones que faciliten la aplicación de la perspectiva de género y la no discriminación en las acciones comunicativas y pedagógicas de la UNED. <input type="checkbox"/> Desarrollar campañas de promoción para la incorporación de las mujeres estudiantes en carreras STEAM.
<p>3. Promover una imagen no sexista o estereotipada de la oferta de programas formativos de la UNED</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Desarrollar acciones de información y comunicación que fomenten una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas sus diversidades identitarias y socio económicas, en la matrícula de grado, posgrado y doctorado.

d. Metas específicas para alcanzar los indicadores eje D

<p>1. Asegurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la planilla universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres en la planilla, por tipo de carrera (profesional, administrativa, régimen especial) y categoría. <input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres en la máxima categoría respecto al total de mujeres. <input type="checkbox"/> Porcentaje de hombres en la máxima categoría respecto al total de hombres. <input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de poder: Rectoría, Vicerrectorías, Consejo Universitario, Asamblea Representativa, Consejo de Rectoría, Consejo Académico, Consejo de Investigación, Consejos de institutos, Consejo de Extensión. <input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de dirección y coordinaciones. <input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres en tipos de contrato: propiedad, interinos, servicios especiales. <input type="checkbox"/> Incremento de la presencia de mujeres en los niveles gubernamentales en los que existe menos mujeres, e incremento de la presencia de hombres en los niveles y puestos que no existe representación masculina.
<p>2. Asegurar el acceso, selección y promoción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de instrumentos y técnicas neutras para la selección. • Neutralidad en el nombre y descripción de los puestos de trabajo, y en los carteles de concursos. • Perspectiva de género y no discriminación en la política de desarrollo del personal. • Asistencia de las mujeres en los cursos de formación. Políticas específicas (tiempos, servicios, transferencias económicas) a mujeres con responsabilidades familiares para asistir a cursos. • Asignación de puestos de trabajo en categorías profesionales basada en un sistema de valoración neutro de puestos de trabajo. • Definición de instrumentos para la valoración de los criterios de ascenso con medidas de acción positivas en la comisión de carrera

	<p>profesional y carrera administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de instrumentos para la valoración de los criterios con medidas de acción positivas para otorgar premios a personas distinguidas, o cualquier otro premio para evaluar el desempeño y méritos de nivel personal. • Designar a las personas que han de representar a la UNED en órganos colegiados, comités de personas expertas, comités consultivos, nacionales e internacionales de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
<p>3. Garantizar condiciones igualitarias del espacio asignado a las mujeres y a los hombres (superficie, privacidad, tipos de iluminación, ventanas, ruido, temperatura) y recursos disponibles de acuerdo a las necesidades específicas de hombres y mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar muestreos o encuestas con enfoque de género a cargo de la Oficina de Salud Ocupacional y de la Oficina de Servicios Generales. <input type="checkbox"/> Adoptar medidas de adecuación de los espacios físicos de las dependencias que demuestren discriminaciones directas o indirectas en cuanto a: la asignación del espacio físico, los requerimientos específicos de los sexos, o que, el espacio asignado no sea óptimo para la salud ocupacional de las personas que trabajan ahí.
<p>4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la rápida gestión de los permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualesquiera otros derechos solicitados por la persona trabajadora víctima de violencia de género e intrafamiliar en aras a garantizarle una efectiva protección. • Promover la contratación de al menos una persona profesional en psicología para la atención de las personas que trabajan en la universidad que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad o discriminación dentro o fuera de su espacio laboral.

e. Metas específicas para alcanzar los indicadores eje E

<p>1. Fortalecimiento de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humano administrativo dedicado exclusivamente a la JECHS. • Recurso humano profesional psicológico y legal especializado y dedica exclusivamente para dar acompañamiento y asesorías a las víctimas. • Recursos económicos para difusión y capacitación. • Mecanismos de apoyo y legitimación de parte de las autoridades.
<p>2. Fortalecimiento de la Junta de Relaciones Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones y procesos de sensibilización con perspectiva de género y derecho humanos a quienes conforman la JRL. • Participación en la comisión interinstitucional para prevenir el acoso laboral en el sector público. • Establecimiento de mecanismos específicos para denunciar de forma segura el acoso laboral. • Protocolos para presentar la denuncia. • Mecanismos eficaces para procesar denuncias. • Trabajo de sensibilización para abordar el acoso laboral con enfoque de género.
<p>3. Existencia de una comisión o mecanismo para presentar y resolver denuncias por tratos discriminatorios en la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una instancia encargada de recibir las denuncias por cualquier tipo de discriminación para la población estudiantil y para el personal. • Realizar estadísticas con enfoque de género sobre las denuncias recibidas. • Incorporación de medidas correctoras en caso de discriminaciones directas o indirectas identificadas. • Sensibilización a la comunidad universitarias sobre qué son medidas correctoras para eliminar la discriminación, qué es discriminación directa e indirecta.

<p>4. Campañas para sensibilizar sobre la erradicación del acoso laboral y el hostigamiento sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas audiovisuales sobre nuevas masculinidades • Campañas audiovisuales sobre la erradicación del acoso laboral con enfoque de género. • Campañas audiovisuales contra el hostigamiento sexual.
<p>5. Llevar a cabo procesos de sensibilización para evitar las actitudes sexistas y el trato discriminatorio con relación a los marcadores de diferencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas audiovisuales para la eliminación de tratos discriminatorios dentro de la universidad. • Campañas para la sensibilización para una educación no sexista. • Campañas específicas para la sensibilización del funcionariado para la promoción de la permanencia de mujeres estudiantes en carreras STEAM. • Campañas para conocer las diferentes poblaciones que conforman la UNED (estudiantes indígenas, afro-costarricenses, rurales, urbanos, con discapacidad, etc).

f. Metas específicas para alcanzar los indicadores eje F

<p>1. Transferencias monetarias para los cuidados y prestaciones para cuidar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transferencias monetarias específicas (becas) para el pago de centros de cuidados diurnos para la primera infancia o para personas con discapacidad u personas de la tercera edad. • Licencias de cuidados para hombres y mujeres de recién nacidos, menores edad, personas con discapacidad u personas de la tercera edad.
<p>2. Tiempo para los cuidados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permisos regulados para conciliar en situaciones específicas, los tiempos laborales con los tiempos de cuidados. • Permisos de tiempo para recoger a personas dependientes de centros de cuidados en tiempo laboral. • Permisos para resolver situaciones o conflictos específicos relacionados con el cuidado de personas dependientes.

<p>3. Servicios de cuidados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centros infantiles de cuidados para la niñez en todas las sedes universitarias, y abiertos en fines de semana, cuando el estudiantado UNED asiste a tutorías o aplicación de exámenes. • Alianzas interinstitucionales a nivel territorial para el uso de centros de cuidados diurnos de la REDCUDO por parte del estudiantado o funcionariado UNED, a cambio de cooperación técnica por parte de la UNED, para los centros de la REDCUDI. • Prácticas de estudiantes UNED dentro de los centros infantiles REDCUDI y propios de la UNED, tanto a nivel de técnicos, pregrado y posgrado.
<p>4. Transformación cultural hacia la corresponsabilidad social de los cuidados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover dentro del teletrabajo procesos de sensibilización para la corresponsabilidad de los cuidados a lo interno de las familias. • Campañas audiovisuales de divulgación para la corresponsabilidad social de los cuidados. • Acciones específicas de sensibilización para la transformación cultural. • Formación de grupos de hombres funcionarios y estudiantes para la sensibilización sobre nuevas masculinidades.
<p>5. Reactivación de la economía de los cuidados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de técnicos para la especialización de cuidados de primera infancia, personas con discapacidad o cuidado de personas adultas mayores. • Desarrollo de aplicaciones tecnológicas para encadenar personas o empresas oferentes de cuidados con personas dependientes que demanden cuidados. • Desarrollo de la carrera: administración de centros de cuidados a todos los niveles. • Prácticas profesionales para la promoción de los cuidados. • Acciones conjuntas con la escuela de Educación y de Administración y la Dirección de Extensión para elaborar procesos de certificación de los aprendizajes de cuidados especializados para diferentes poblaciones dependientes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo institucional con recursos para la Comisión Interinstitucional de contabilización del trabajo femenino en Costa Rica.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ONU. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf
- Asamblea General de Naciones Unidas. (1969). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. ONU. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd_SP.pdf
- Centro de Investigación y Evaluación Institucional. (2020). Infografías estudiantes UNED 2020. Centro de Investigación y Evaluación Institucional UNED.
- Galtung, J. (1990). "Cultural Violence". *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.
- García Prince, E. (2008). América Latina Genera. Políticas de Igualdad y Equidad y Gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? PNUD.
- Griffin, K., & Museus, S. (2011). Griffin, Kimberly A./Museus, Samuel D. (2011) (eds.): Using mixed-methods approach to study intersectionality in Higher Education. San Francisco: Wiley. Wiley.
- Güell, B., & Parella, S. (2023). Introducción: Migraciones y violencias desde una perspectiva de género. *Revista CIDOB ' Afers Internacional*, 133, 7-16.
- Martínez, C., Lusa, A., Calvet, D., Gallego, I., Pons, O., & Tura, M. (2006). Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades (Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones).
- Organización Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Asamblea General, Resolución 48/104.
- ONU. (2020). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.sdgfund.org/es/objetivo-5-igualdad-de-g%C3%A9nero>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). C156—Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Russell, D. E. H., & Harmes, R. (2001). *Femicide in Global Perspective*. New York: Teachers College Press.
- Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “en clave de culturas”. Proyecto Equal “En Clave de Culturas”.
- Solano Alvarado, T. (2024). Informe de Investigación Anuario Estadístico 2023 (UNED. Centro de Investigación y Evaluación Institucional Documento CIEI-008-2024).

https://www.uned.ac.cr/planificacion/ciei/images/ciei/DASHBOARD_CIEI/Anuario_Estadistico_2023-CIEI-008-2024_1.pdf

- Universidad Estatal a Distancia. (2021). Lineamientos de Política Institucional 2021-2025. UNED.
- Universidad Estatal a Distancia. (2022). Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026. UNED.
- Wlosko, M. (2021). El trabajo de cuidado: Entre el capital y la vida. En M. Wlosko (Ed.), El trabajo: Entre lo público, lo privado y lo íntimo. Comparaciones y desafíos internacionales de los cuidados (1.a ed.). Universidad Nacional de Lanús.
- Zapata Galindo, M., Cuenca, A., & Puga, I. (2014). Guía desde un enfoque interseccional. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina (1a ed.). Freie Universität Berlin.

Más o menos vimos lo del Plan de Acción, creo que vamos a poder profundizar, valorar si hay alguna otra prioridad que incluir, pero bueno, es un documento bien sustentado con sus considerandos, con un plan de acción que establece como primer punto la presentación a este plenario para poder darle seguimiento y poder consultar las instancias pertinentes.

Tendría que ser quizá una comisión o no sé qué vamos a decidir, pero bueno, con representación del Instituto de Género, de personal de Recursos Humanos, de cada instancia también, porque bueno, en realidad estamos colocando acciones de mejora, capacitación, sensibilización, para muchas áreas, pero también en la parte académica, la parte de comunicación, estamos todos aquí vinculados para poder hacer los ajustes a esta propuesta y también para poder ejecutar una política integral realmente.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Catalina por su lectura, el resumen del documento y su participación en este colectivo.

Es importante resaltar que fue una construcción colectiva a partir de la propuesta original de doña Ana Lucía, pero complementada con todas las personas que se integraron para enriquecer el documento que ahora nos envían al Consejo Universitario y contar con esta política realmente pertinente necesaria, creo que en las condiciones del país de estos últimos años y este 2025 en particular, es importante visibilizar estas posiciones dentro de una institución universitaria.

Entonces, agradecerles a todas las personas que estuvieron detrás de la elaboración de este documento. Doña Ana Ruth de la Rectoría me mantenía informado de todo el proceso y colaboraba con lo que estuviera a su alcance en la elaboración del documento.

Es importante que hay personas de muchas dependencias de la Universidad, me alegra que hay varias jefaturas de sede en el grupo que elaboró esta propuesta y eso le da la perspectiva regional o territorial también que es necesaria para que sea una política tan integradora como la que usted nos ha leído, que hace un recuento de la trayectoria de la UNED, de la realidad de la UNED, también en la actualidad, tanto en población estudiantil como en personal de la institución.

En fin, creo que es un documento sumamente completo y una excelente propuesta que debemos de dictaminar como Consejo Universitario y tomar un acuerdo al respecto. Habíamos conversado de que formáramos una comisión especial porque no veíamos el día que lo conversamos a cuál en particular podría remitirse, sino que abarca temas de todas las comisiones realmente. Entonces, que fuera una comisión especial *ad hoc* específica para analizar esta propuesta y caminarle al Consejo una política en relación con el documento que nos han entregado y que ahora se leyó.

Esa comisión creo que no es tan grande, debe responder a la conformación de comisiones del Consejo y más bien incorporar a muchas personas, pero como invitadas a la comisión, no como parte de la comisión, necesariamente. También convocar al grupo que estuvo en el proceso de elaboración para aclarar o presentar las diferentes áreas que compone la propuesta de política.

CATALINA MONTENEGRO: Con esta lectura, ya en los chats de la transmisión, hay personas haciendo propuestas de inclusión de la mujer rural, de algunos otros proyectos que en la UNED ha desarrollado y que hay que incluir, porque hemos hecho mucho en este tema y me emociona mucho saber que toda la comunidad universitaria va a tener algo más que aportar, porque hay una gran sensibilidad, es una institución como vieron ustedes en los datos, con mucha presencia de mujeres y de hombres que tienen una perspectiva de género, pero creo que sí como usted dice, hacemos una comisión con representantes de este plenario, podemos ir invitando a diferentes representantes de la comunidad universitaria, de áreas técnicas específicas para ir ajustando cosas, estamos por aprobar el reglamento contra el hostigamiento, tenemos toda esta normativa que se está vinculando con esta política.

ANABELLE CASTILLO: Mi pregunta es ¿si existe un Instituto de Género, esto parece más bien el plan de acción del Instituto de Género, por qué a están planteando otras estructuras adicionales?

CATALINA MONTENEGRO: Le comento que es una pregunta super válida, pero una cosa es el Instituto de Género y sus funciones, que si usted lee como está planteado, incluso, tiene un montón de funciones de investigación y demás, otra cosa es todo lo derivado de las acciones de atención a personas que ponen denuncias, que necesitan apoyo y demás, y otra cosa es una política, esta política está sugiriendo, como muchas lo hacen ahora, que una instancia de

representación de las vicerrectorías y de varios sectores pueda tener como un rol de revisión de que la política esté ejecutándose, pero no solo el Instituto de Género, de acuerdo con la perspectiva de esta política, ejecuta funciones con esta propuesta de visión intersectorial, interseccional y además, que incluya todas las sedes, que incluya todas las áreas académicas, de investigación, de vida estudiantil y demás, puede ser que eso se quede o no se quede, es una propuesta que el equipo hizo, donde está incluida, por supuesto, doña Zarely que es la que tiene la jefatura del Instituto de Género.

Esta política tuvo la participación de doña Ana Lucía, que estuvo en el Instituto de Género, y también de doña Natalia, que fue la anterior directora, entonces, la idea es también incluir al instituto en este momento para que nos apoyen con la construcción de esta política, pero el Instituto no hace políticas sino el Consejo y muchos de los insumos vienen del propio Instituto en el pasado, tienen que ver también con el plan de acción del propio Instituto, sí, hay muchas acciones que lo incluyen, pero no todas, estamos en una política general, institucional.

No sé si eso le clara doña Anabelle.

RODRIGO ARIAS: Eso es un tema que tiene que discutir la comisión y fusionarlo en el dictamen que presenta el Consejo.

ANABELLE CASTILLO: Lo que pasa es que sí compromete a la Universidad, incluso, habla de programas de preescolar o algo parecido escuché, entonces, me parece que también hay que prestar atención a la parte presupuestaria de todo eso, la comisión debería hacer por lo menos un resumen de presupuesto que se necesita.

Sigo pensando que es un documento que debería ser el norte del Instituto de Género, que tiene un nombre muy grande para recibir denuncias solamente, no sé cuántas denuncias tenemos, pero es que tampoco era muchísimas. Entonces, yo sí creo que debería ser la parte del Instituto de General que ya existe.

CATALINA MONTENEGRO: La invitamos doña Anabelle a ser parte de la Comisión si tiene interés en este tema. Obviamente, como cualquier política, no la podemos aprobar si no valoramos cuáles van a ser los mecanismos para su ejecución, eso es como una discusión que siempre tenemos toda política que aprobemos también tiene que valorar su viabilidad, pero bueno, las políticas son nortes institucionales, formas de entender la situación, las condiciones de un contexto determinado y hacia dónde queremos ir, ya, cómo lo logramos como institución hay miles de formas.

Mucho se habla en la Escuela de Educación, por ejemplo, que las personas que estudian preescolar puedan apoyar en el cuidado de niños de otras personas estudiantes que tienen que hacer exámenes, las sedes tienen miles de propuestas

porque son estas las que están en contacto con las estudiantes que tienen condiciones particulares, complejas, y que, además tienen el doble cuidado.

Creo que la política es una base, esta propuesta es una base, pero que ojalá que lo que lleguemos a probar sea todavía más esperanzadora, todavía más incluyente y todavía más comprometida por parte de la UNED para con sus poblaciones tan diversas que atendemos y que también representamos como personas funcionarias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Un saludo compañeras y compañeros del Consejo y a toda la comunidad universitaria que sigue esta sesión.

Bueno, quiero agradecerle en primer lugar a doña Catalina por presentarnos esta propuesta, a todo el equipo por su participación en reconocer y felicitar ese esfuerzo es un trabajo serio y bien fundamentado, bien pensado, que incorpora distintas visiones del quehacer de la UNED.

Quiero decir que, desde mi punto de vista, una política de equidad de género, tiene que ser transversal a toda la institución y tiene que involucrar a todos los órganos, todas las instancias de la institución y todas las actividades de la institución.

Hay visiones que plantean que la equidad de género, que la lucha contra la discriminación y la violencia, que la igualdad, que la defensa de los derechos de las mujeres únicamente competen a las mujeres y al grupo de mujeres que están organizadas y preocupadas por este tema, es un poco como cuando guardando las distancias, como por ejemplo, en la discusión nacional, donde están aumentando los femicidios y de pronto aparece algún jerarca o alguna persona que dice: -bueno, pero qué está haciendo el INAMU para evitar los femicidios-, como si prevenir los feminicidios fuera únicamente responsabilidad del Instituto de las Mujeres, obviamente, prevenir los feminicidios, evitarlos, denunciarlos es responsabilidad de toda la sociedad, de todos los actores de la sociedad, todas las y los actores, todas las personas, todas las instituciones tienen que participar en la parte preventiva, en la parte formativa, en la parte de desmontar esas condiciones que facilitan la violencia de género. Bueno, en la UNED pasa igual, creo que no es conveniente pensar que únicamente el Instituto de Género tiene que estar formado, capacitado y preparado para la atención de políticas de género, obviamente, todas las instancias deberían poner atención en este tema, todas las instancias deberían incorporar transversalmente esas preocupaciones en la parte formativa, en la parte de prevención, en la parte de tomar acciones oportunas, lo vemos también con el Reglamento de Hostigamiento Sexual que hemos trabajado, es decir, cuando ya llega un caso de hostigamiento sexual a la comisión interinstitucional, hay que tramitarlo con rapidez, con eficacia, respetando los derechos, pero hay un trabajo previo de prevención de estas situaciones, de atención oportuna de estas situaciones, de formación, de no generar condiciones que faciliten estas situaciones que le compete a todas las instancias de la

Universidad, a las unidades académicas, a las distintas vicerrectorías, a la dirigencia estudiantil también y a las distintas autoridades, por eso es que la política debe ser transversal y no conseguirse únicamente como la tarea titánica, casi heroica, que se le asigna a las mujeres organizadas con poco presupuesto, además, por eso creo que es un enfoque correcto el de la política y creo que debe ser como se está planteando en el documento, pero bueno, ya habrá tiempo para profundizar en la comisión especial que se está creando.

ANABELLE CASTILLO: Quería recordar un poco el proceso administrativo. Toda institución encargada de un tema específico tiene un proceso administrativo que pasa por la planificación, la organización, el control, la ejecución, la evaluación, al final no es que planifique sola, puede integrar a todos los que tengan que integrar, pero alguien tiene que llevar el timón de eso y no dispersar la acción en todo lado, por eso fue que me llamó la atención, pero bueno, ya lo veríamos también.

Tengo algunas otras dudas porque me interesa el tema de la mujer como tal, pero eso lo veremos más adelante.

KATYA CALDERÓN: De igual forma, no quisiera ser reiterativa, pero sí quisiera agradecer obviamente a las compañeras que han elaborado este documento, igual que doña Catalina por presentarlo y por traernos el tema.

Quisiera plantearlo en dos dimensiones. La primera, es el contexto nacional actual, que me parece oportunísimo que nosotros en este Consejo no solo discutamos verdad, sino que también desarrollemos líneas de acción que vayan de alguna manera a dar un mensaje a la comunidad nacional, de cuáles son nuestras posturas con relación a la actual violencia fuerte en todos los sectores y en todos los sentidos que sufrimos, don José María, usted puede incluir también, que sufrimos las mujeres, porque no es un tema de sexo, es un tema de concepción de mundo también, de la convivencia en la que nosotros nos desarrollamos y me parece que en ese sentido, es muy oportuna doña Catalina y las compañeras y compañeros esta discusión y esta reflexión, pero sobre todo las acciones que podamos desarrollar paulatinamente por obvia razones, no solo por razones presupuestarias, sino también por razones de contexto, que también tiene que ser estratégico.

Entonces, me parece que es, repito, una oportunidad de oro para la Universidad, para poder además saldar esa deuda, la institución tiene una deuda histórica con la materia de género, independientemente de la creación del Instituto en este momento, a mi juicio, es una unidad muy debilitada que ha venido debilitándose cada vez más con el tiempo y me parece que ahí hay un punto de inflexión que debemos atender como institución y esta política, entonces, en el contexto interno de la institución, viene a darnos un respiro y un impulso.

Sobre cuestiones específicas ya habrá una comisión especial, como plantea nuestro Rector para eso.

En principio, estoy muy satisfecha de poder dar este paso que puede convertirse de verdad en un espacio, que, por mucho, puede impulsar acciones específicas, incluso, de política nacional, a mi juicio, que aporte a la innovación en la política pública de este país, y lo veo con esa visión, todavía como un mayor alcance y con fuerza, porque en la trayectoria de la UNED en esta materia, no solamente por ser mayoría sino también por la territorialidad en la que se encuentra inmersa nuestra institución. Así que, esa visión me parece que es muy importante preservarla para las próximas generaciones y eso es una labor que indudablemente, este Consejo Universitario tendrá en este momento gracias a la labor de los compañeros y compañeras que han trabajado.

Así que, si se hace una comisión especial, obviamente con todo mi apoyo si me quieren, si no, no hay problema.

RODRIGO ARIAS: Coincido con doña Katya en el sentir de esta propuesta que está muy bien fundamentada. Tiene posibilidades de alcance que trasciende las fronteras de la UNED y traducirse en elementos de política nacional eventualmente y ojalá podamos impulsarlo así desde acá, con base en el dictamen que esa comisión especial nos brinda proyectarlo al exterior de la Universidad.

Entonces, formaríamos una comisión especial, con las personas del Consejo que quieran estar integrando esta comisión. Doña Katya dijo, doña Catalina dijo y don Greivin. Entonces, cuatro personas del Consejo, tiene que haber una representación estudiantil y otra representación de la Rectoría, por parte de la Rectoría estaría designando a doña Raquel Zeledón, vicerrectora de Vida Estudiantil y sería, que la FEUNED nos designe a una persona. Don José María indicó que quiere formar parte. También, incorporar a una persona externa, que sería la Jefatura del Instituto de Estudios de Género, que sería doña Zarely.

CATALINA MONTENEGRO: Agregar que bueno, tuve la oportunidad de participar en la primera Comisión de Género de la UNED, que fue en el 2003, en la Escuela de Sociales. El Instituto de Género nace a partir de esa comisión y ha cumplido un papel importante, muchos de los insumos de esta propuesta vienen de las reflexiones, el trabajo y la investigación que se ha hecho en el Instituto.

A mí me emocionó mucho, hace poquito, que el primer robot humano que tuvo la UNED fue una mujer y es una realidad que hemos desconocido porque todas las otras instituciones tienen política, la UNA tiene un marco regulatorio general para un montón de poblaciones con perspectiva de género, el TEC, verdad, todas las universidades han avanzado más rápido que nosotros en este tema siendo una Universidad tan sensible y que tiene una misión que claramente define ya una perspectiva que es de apoyar a quienes más lo necesitan.

Me encanta las personas que han decidido participar y creo que vamos a aprender muchísimo.

MARÍA ORTEGA: Buenos días a todos, espero que todos se encuentren muy bien, igual a toda la comunidad.

Por supuesto, en este caso, desde la Federación vamos a designar a la compañera Juliana Navarro que es la vicepresidenta y como la había mencionado anteriormente, ella es la representante ante la Federación Centroamericana, precisamente, en la Secretaría de Equidad y Género, entonces, creo que ella va a ser un trabajo espectacular.

Nuevamente, me uno a todos con ese agradecimiento profundo, ese trabajo que se está haciendo, realmente nos encontramos en un contexto donde más que nunca tenemos que unirnos y buscar esas alianzas, buscar esas políticas que nos permitan trabajar de una mejor forma y que nuestros espacios sean seguros, creo que eso es clave, no solo para las mujeres, sino para las personas en general, que nuestros espacios tanto de trabajo en las que estudiamos, en las que nos desempeñamos todos los días, sea un lugar donde nos sintamos cómodas, donde nos sintamos apoyados, por supuesto que agradezco todo ese trabajo, para mí es sumamente valioso. También, lo digo como madre de 3 niñas, de una zona rural, donde ese tipo de cosas, desgraciadamente, aún están muy día a día, entonces, yo realmente agradezco que desde la UNED se haya tomado y a todas las personas que tomaron esa iniciativa, gracias.

RODRIGO ARIAS: Tomamos nota que sería doña Juliana la representante de la Federación de Estudiantes.

Mencionábamos que doña Raquel en representación de la Rectoría, Zarely como jefa del Instituto de Estudios de Género, primer instituto que se conformó en la historia de la UNED allá en el 2009 Este y luego el Consejo Universitario Doña Catalina haya catado y Anabel don José María y Don creíble. Está muy verdad.

ANABELLE CASTILLO: Aprovecho el espacio para solicitar el apoyo de ese grupo y del Instituto de Género por todas estas mujeres, que ya es el segundo gobierno, que ante protestas salen golpeadas, la fuerza de uno de estos hombres con cara de robot, pero son hombres, no es comparable con el de estas mujeres, entonces, para hacer una protesta y pedir el apoyo de toda esta gente que está interesada en la situación de desventaja que tenemos las mujeres, pero sí puedo ir de vez en cuando a la comisión.

CATALINA MONTENEGRO: Queremos que esté empapada del proceso para que apoye cuando vamos a probar la política, para que no tenga dudas.

RODRIGO ARIAS: Es bueno porque puede hacer sus recomendaciones a la Comisión, hay que ver quién la preside porque tiene que ser alguien del Consejo.

ANABELLE CASTILLO: Lo que me preocupa es que es probable que vayamos a entrar en algunas cosas que no estamos de acuerdo. No estoy de acuerdo con todo lo que dijiste en ese en ese documento, pero creo que no es el momento de decirlo.

Yo sí creo que tiene que haber respeto por todo ser humano, a mí me interesa todo lo humano y entonces yo creo que en ese sentido hay que tener respeto por todo. Lo que sí, hay cosas que me preocupan, es esa condición que nos están poniendo de desventaja a las mujeres, que está mezclada en todo esto, pero ves, es que ya entró en otras cosas y entonces no quería en esta etapa del Consejo Universitario hacer eso. Pero por ahí me doy la vueltita para escucharlas con mucha mente abierta y decir lo que pienso, sí voy a ir de vez en cuando, ahí me avisan.

RODRIGO ARIAS: Bien perfecto y aunque no vaya, puede hacer sus observaciones a la comisión también.

ANABELLE CASTILLO: Esta bien.

RODRIGO ARIAS: Y aunque no vaya, puede hacer sus observaciones a la Comisión también.

CATALINA MONTENEGRO: Gracias Anabelle.

RODRIGO ARIAS: Y ahora que Catalina se refería a UNEDIA, es femenina, precisamente porque representa a la mayoría de la población estudiantil de la UNED, puede intencional que se hiciera así.

ANABELLE CASTILLO: Sí, pero es un robot, no una mujer.

RODRIGO ARIAS: Por eso dije yo, es femenina. Quienes la impulsaron lo hicieron intencionalmente de esa manera, para representar a la mayoría de la población de estudiantes de la UNED.

ANABELLE CASTILLO: Apoyo la igualdad para las mujeres, pero no somos iguales, las mujeres somos mujeres.

RODRIGO ARIAS: Totalmente de acuerdo.

ANABELLE CASTILLO: Y los que se creen, también, o sea, yo en eso, me parece que respeto y hay que respetar a los seres humanos en general.

CATALINA MONTENEGRO: Comentarle a doña Anabelle, que se han hecho muchos esfuerzos por parte de mujeres diputadas y personas de la sociedad civil, se le ha pedido al señor presidente que declare el tema de feminicidios como un tema, una emergencia, y por supuesto que no lo va a hacer, no lo va a acoger y eso nos preocupa muchísimo. Además, de lo que conversamos en la previa de este Consejo Universitario, las medidas que está tomando el gobierno para desconocer derechos y obligaciones que tiene el estado, de educación, de respeto a la diversidad, de respeto a los derechos humanos en las escuelas y demás.

Es un momento donde, por supuesto que requerimos, aunque tengamos diferencias y veamos las cosas, hay como un punto de partida que compartimos y es el tema del respeto de los derechos humanos, y de la diversidad, y la inclusión, si no, no estaríamos aquí en la UNED, porque estaríamos fuera de lugar.

Creo que es importante que esta política se apruebe pronto, si gustan con todo gusto la puedo coordinar, o si alguien más quiere hacerlo, todo bien. Pero sí creo que hay que convocar y sobre todo invitar al Instituto con los brazos abiertos, porque también ahí hay personas con expertiz, estuve acompañando a doña Katya en la selección de la nueva dirección, conocemos el trabajo del Instituto, las dificultades que ha tenido, los recursos que tiene y va a ser una parte fundamental. Así que, doña Zarely, creo que también vamos a acuerpar lo que ella vaya a hacer, en su en el tiempo que esté en el Instituto, con esta política, y podrá ser un logro del Instituto también, cuando la aprobemos, así por lo menos creo que lo podemos visualizar.

RODRIGO ARIAS: Muy bien. ¿votamos el acuerdo entonces para conformar la conformar la comisión? según lo que se dijo y dejar a doña Catalina como coordinadora.

PAULA PIEDRA: Don Rodrigo, disculpe. Le van a poner plazo a la comisión para que emita el dictamen.

RODRIGO ARIAS: Lo podemos poner al 08 de marzo del 2025. ¿de acuerdo?

CATALINA MONTENEGRO: Vean que es poquito tiempo, puede ser que tengamos varias reuniones a la semana, pero creo que podemos, que está tan avanzado esto. Y a mí se me ocurren más cosas todo el tiempo, y viendo los mensajes de la gente que está escribiendo ahora desde las sedes, pero un punto de partida para construir más.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, sí. ¿Estamos de acuerdo?

Queda aprobado y en firme de manera unánime.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

La propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la Universidad Estatal a Distancia”, elaborada por un colectivo de personas funcionarias de la UNED, enviada mediante oficio de fecha 27 de enero de 2025 (REF: CU-070-2025), con base en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3025-2024 del 20 de junio del 2024, en relación con el pronunciamiento que hace la institución en torno a la declaratoria de la UNED en todas sus instancias y Sedes Universitarias como espacios libres de violencia hacia las mujeres, así como la declaratoria de interés institucional sobre el tema.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio de fecha 29 de enero 2025, suscrito por las personas funcionarias de la UNED Priscilla Carballo Villagra, Ana Ruth Chinchilla Castillo, María Alejandra Conejo Valverde, Ana Lucía Fernández Fernández, Ana Catalina Montenegro Granados, Natalia Mora Navarrete, Mary Luz Quirós Fallas, Pablo Ramírez Solano y Maureen Torres Garita, mediante el cual plantean al Consejo Universitario una propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la Universidad Estatal a Distancia”.
2. Agradecer al colectivo de personas funcionarias la propuesta presentada en la presente sesión, para que la Universidad cuente con una política institucional en este campo tan relevante para la sociedad y la institución en los tiempos actuales.
3. Conformar una comisión Ad Hoc del Consejo Universitario encargada de realizar el análisis de la propuesta de “Política Institucional para la Igualdad de Género, la No Discriminación y la No Violencia en la Universidad Estatal a Distancia” (REF: CU-070-2025). Se le solicita que brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 08 de marzo de 2025.

Dicha comisión Ad Hoc estará conformada de la siguiente manera:

- a. **Ana Catalina Montenegro, miembro interno del Consejo Universitario, quien coordina**
- b. **Katya Calderón Herrera, miembro interno del Consejo Universitario**
- c. **Greivin Solís Zárate, miembro interno del Consejo Universitario**
- d. **José María Villalta, miembro externo del Consejo Universitario**
- e. **Yuliana Navarro Fuentes, como representante de la FEUNED**
- f. **Raquel Zeledón Sánchez, como representante de la Rectoría**
- g. **Zarely Sibaja Trejos, directora del Instituto de Estudios de Género.**

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Seguimos con los temas de inclusión. Yo quiero que podamos ver la solicitud de recargo de la Vicerrectoría de Investigación. Porque doña Laura se quebró un pie y esta incapacitada hasta el 24 de febrero.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Perdón señor Rector.

RODRIGO ARIAS: Sí don Vladimir, adelante.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo pienso que, primero estoy de acuerdo con todo, por supuesto, y con Catalina también, pero yo creo que frente a situaciones como la de ayer del presidente, hay que dar respuestas y los organismos que nosotros tenemos o las instituciones que nosotros tenemos dentro de la UNED, encargada de estudios de género y este tipo de cosas, deben pronunciarse y deben pronunciarse no el 8 de marzo, ¡hoy!, mañana, tiene que ser así, tiene que ser una respuesta contundente, rápida, que permita, digamos, aclarar sobre los programas de sexualidad, sobre la política que él tiene de mujeres, todo ese tipo de cosas. Yo creo que hay que darle respuesta, no se puede dejar pasar.

Yo siento a veces que las universidades, lamentablemente, no tienen esa capacidad de responder rápidamente y los institutos que nosotros tenemos dentro de las universidades, tampoco responden, pero están justamente, no sólo a dar preparación académica y sacar títulos y sacar profesionales, sino responder, responder con pronunciamiento, yo creo que esto hay que pedirle a la gente de nuestra institución que se pronuncien, o que nos hagan un borrador para que nosotros lo hagamos oficialmente, pero sí debe haber una respuesta, "ping pong", viene una y le mandamos la otra, así tiene que ser yo creo. Y no dejarnos pasar esto, porque si no el presidente arrastra y tiene todos los medios institucionales, tiene fuerza económica para hacerlo, tiene toda la convocatoria de la prensa montada que tiene él, y la que no es montada, que tiene que atenderlo también, para divulgar las informaciones que hace el presidente y nosotros estamos callados.

Yo pienso que aquí hay que darle respuestas al tiro, al “ping pong”, una y otra va, porque si no perdemos, la verdad, y ya se montó la agenda. Porque la reunión de ayer me pareció que fue el esbozo de la agenda electoral que él quiere que se plantee en temas de discusión nacional para los próximos meses y que la gente se aparte entonces de los temas de pobreza, de pobreza extrema, de trabajo informal, de desempleados, de abandono de la educación, todo eso y entonces mantener a la gente en esos temas que plantearon ayer como los temas centrales políticos que el gobierno quiera agitar, para distraer más que todo, esa es mi opinión.

RODRIGO ARIAS: Y para canalizar apoyo en un proceso ya electoral, totalmente, hacia algunos sectores de la población.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Por supuesto, así es. Pero sí creo que hay pedirle a la gente que se pronuncie.

RODRIGO ARIAS: Creo que el Instituto, las escuelas pueden pronunciarse por sí mismo, no tienen que pedirle permiso al Consejo Universitario, pero también pueden pedirle al Consejo Universitario que avale un pronunciamiento determinado.

ANABELLE CASTILLO: O se les solicita que lo hagan. Estoy totalmente de acuerdo con don Vladimir y tanto el Instituto de género con lo que respecta a mujeres, como las demás escuelas, si no lo dicen hay que pedirselo.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Con la esperanza de que estén identificados con nosotros y no vayan a estar identificados con el presidente.

RODRIGO ARIAS: No creo, no creo. Entonces tomamos nota de la inquietud que es totalmente válida. Y se hablará con las dependencias para que puedan pronunciarse, o bien, presenten una propuesta para que el Consejo avale un pronunciamiento oficial.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Incluso si es la necesidad, provocar hasta un debate, una mesa redonda, un encuentro ahí en paraninfo. Yo creo que eso serían cosas que hay que promover, que hay que hacerlas, en ese sentido.

RODRIGO ARIAS: Sí, de acuerdo.

Bien, seguimos con la agenda, entonces les pediría que veamos la solicitud del recargo de funciones.

3. Oficio R-0067-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, por incapacidad de la titular.

Se conoce el oficio R-0067-2025, de fecha 29 de enero del 2025, (REF: CU-069-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, por incapacidad de la titular.

RODRIGO ARIAS: Les solicitaría que votemos la solicitud de recargo de la Vicerrectoría de Investigación, dado que doña Laura se encuentra incapacitada hasta el 24 de febrero. Entonces para no tenerme que subrogarme yo la vicerrectoría, le solicité a doña Rosibel que ella pudiera tener el recargo durante estas semanas y ella accedió. Doña Rosibel es la directora del Instituto de Investigación en Cultura y Desarrollo, el CICDE y cumple obviamente los requisitos del puesto.

Para estos efectos, doña Paula nos tiene que enviar el correo para que votemos, si nos hace el favor Paula.

PAULA PIEDRA: Listo, ya se los envié.

Se procede con la primera votación secreta para el recargo de funciones de la Vicerrectora de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, hasta el 24 de febrero del 2025; quedando de la siguiente manera:

A favor	8 votos
En contra	0 votos
En blanco	0 votos

RODRIGO ARIAS: Se recibieron 8 votos, los 8 a favor, entonces se aprueba el recargo en doña Rosibel, de la Vicerrectoría de Investigación hasta el 24 de febrero del 2025. Y procedemos a votarlo en firme.

Muchas gracias, esperemos que doña Laura se recupere bien de su afectación de salud.

Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

El oficio R-0067-2025 de fecha 29 de enero de 2025 (REF: CU-069-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que indica que, debido a que la Ing. Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, se encuentra incapacitada hasta el 24 de febrero del 2025, solicita aprobar el recargo de funciones de esta vicerrectoría durante este período, en la Dra. Rosibel Víquez Abarca, directora del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), quien cumple con los requisitos del puesto.

SE ACUERDA:

Recargar la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, hasta el 24 de febrero de 2025, debido a que la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, se encuentra incapacitada.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Veamos los otros puntos que se incluyeron en la agenda del día de hoy.

GREIVIN SOLÍS: Don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Sí don Greivin.

GREIVIN SOLÍS: Si podemos ver lo de la comisión, por favor.

RODRIGO ARIAS: Sí, veamos los de la comisión que hay dos, y hay uno que hay que resolverlo ya.

GREIVIN SOLÍS: Si por eso, es un poco largo, entonces es mejor por aquello que si no da tiempo.

RODRIGO ARIAS: Sí, veamos lo de los proyectos de ley, hay uno que es pequeñito, que es para sacar de agenda y después el otro, ya el pronunciamiento, veamos los dos.

GREIVIN SOLÍS: Por favor, gracias.

4. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a lista de proyectos de ley para sacar de agenda.

Se conoce dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, tomado en la sesión ordinaria 002-2025 (CU.CPL-2025-008), referente a lista de proyectos de ley para sacar de agenda.

GREIVIN SOLÍS: Este primero indica:

“CONSIDERANDO:

1. El correo electrónico de la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, (REF: CU-054-2025), en el que, remite a la Comisión de Proyectos de Ley el informe de los proyectos de ley en agenda de esta Comisión.
2. El análisis realizado por la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 002-2025 celebrada el 27 de enero, 2025, referente al informe de todos los proyectos de ley en agenda de esta Comisión.

SE ACUERDA:

Informar al Consejo Universitario que la Comisión de Proyectos de Ley, saca de agenda de esta Comisión los siguientes proyectos de ley:

CRITERIO DE LEY	JUSTIFICACIÓN
AJCU-2021-090 <u>22.360</u> REFORMA AL ARTÍCULO 54 DEL TÍTULO III, DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS N°9635, DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 Y SUS REFORMAS REF. CU-681, 695 y 730-2021	AJCU-2025-013 Fue archivado el 15 de enero de 2025 por vencimiento del plazo cuatrienal según el artículo 119 del Reglamento
AJCU-2023-167 <u>23.443</u> LEY PARA FORTALECER LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN LA POLÍTICA MEDIANTE UNA REFORMA Y ADICIÓN A LA LEY N.º 10.235 DE 17 DE MAYO DE 2022 REF: CU-1049-2023	AJCU-2025-013 Archivado por Dictamen Negativo Unánime según art. 81 bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa
AJCU-2024-135 <u>No. 24.042</u> DECLARACIÓN	AJCU-2025-021 Se encuentra archivado el 13 de

DEL PRIMER SABADO DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO COMO EL DIA DE LA ARMONÍA INTERCONFESIONAL REF: CU-007-2025	enero de 2025 por dictamen negativo unánime conforme lo dispone el art. 81 bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACUERDO FIRME”

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación sobre esta propuesta de la Comisión de Proyectos de Ley?, si no hay observaciones entonces votamos lo solicitado para que estos proyectos se excluyan dada la razón que don Greivin nos explicó.

Queda aprobado y en firme de manera unánime.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 4)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 002-2025, Art. III, inciso 5-a), celebrada el 27 de enero del 2025 (CU.CPL-2025-008), referente a lista de proyectos de ley para sacar de agenda.
2. El correo electrónico de la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, (REF: CU-054-2025), en el que, remite a la Comisión de Proyectos de Ley el informe de los proyectos de ley en agenda de esta Comisión.
3. El análisis realizado por la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 002-2025 celebrada el 27 de enero, 2025, referente al informe de todos los proyectos de ley en agenda de esta Comisión.

SE ACUERDA:

Tomar nota que la Comisión de Proyectos de Ley, saca de agenda de esta Comisión los siguientes proyectos de ley:

CRITERIO DE LEY	JUSTIFICACIÓN
AJCU-2021-090 <u>22.360</u> REFORMA AL ARTÍCULO 54 DEL TÍTULO III,	AJCU-2025-013 Fue archivado el 15 de enero de 2025 por vencimiento del plazo

DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS N°9635, DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 Y SUS REFORMAS REF. CU-681, 695 y 730-2021	cuatrienal según el artículo 119 del Reglamento
AJCU-2023-167 23.443 LEY PARA FORTALECER LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN LA POLITICA MEDIANTE UNA REFORMA Y ADICION A LA LEY N.º 10.235 DE 17 DE MAYO DE 2022 REF: CU-1049-2023	AJCU-2025-013 Archivado por Dictamen Negativo Unánime según art. 81 bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa
AJCU-2024-135 No. 24.042 DECLARACIÓN DEL PRIMER SABADO DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO COMO EL DIA DE LA ARMONÍA INTERCONFESIONAL REF: CU-007-2025	AJCU-2025-021 Se encuentra archivado el 13 de enero de 2025 por dictamen negativo unánime conforme lo dispone el art. 81 bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Gracias don Greivin. Seguimos con el otro.

GREIVIN SOLÍS: Sí, por favor.

- Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.**

Se conoce el dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, tomado en la sesión ordinaria 002-2025 (CU.CPL-2025-011), referente a criterio sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar

autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.

Este tiene que ver con un dictamen que nos pide el Tribunal Supremo de Elecciones e indica lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

1. La consulta obligatoria sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones. (REF: CU-1264-2024)
2. El criterio AJCU-2025-012 del 22 de enero, 2025, (REF: CU-051-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que, emite el siguiente criterio jurídico al proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS”:

Síntesis de la consulta:

La consulta ingresa a la UNED en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 inciso c) de la Ley 8492, Ley sobre Referéndum del 9 de marzo de 2006, ya que el ciudadano Oscar Protti Gutiérrez presentó solicitud ante el Tribunal Supremo de Elecciones para que se les autorice la recolección de firmas para convocar a referéndum el proyecto de ley denominado: “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS”.

El proyecto de ley sobre el cual se solicitó la autorización de recolección de firmas para el trámite de referéndum está en la corriente legislativa desde el 23 de mayo de 2019 y se tramitó en una comisión especial de la Asamblea Legislativa donde se dictaminó afirmativamente de manera unánime el 25 de febrero de 2020.

Se trasladó al Plenario Legislativo donde se le dio trámite, se empezaron a conocer mociones vía artículo 137 del Reglamento de la Asamblea Legislativa y para el 21 de abril de 2022 se conoció el segundo informe de mociones 137.

El proyecto de ley No. 21.420 Ley Nacional para el desarrollo, fomento y gestión de las Alianzas público-privadas ya tiene un texto actualizado con el segundo informe de mociones vía artículo 137 (Comisión Especial de Infraestructura del 19-04-2022, 62 presentadas, 18 aprobadas). Esta es la situación del proyecto de ley al 21 de abril de 2022.

Sobre la viabilidad jurídica

Como se puede leer de lo transcrito anteriormente, la propuesta de modificación pretende incluir un párrafo que hace referencia a lo dispuesto en la Constitución Política y en la Ley General de Control Interno.

Las normas que cita como fundamento de la reforma y que además se incluyen de manera taxativa en el texto son los siguientes.

De la Constitución Política, el artículo 111 que es el que regula el principio de legalidad y establece la rendición de cuentas de las personas que ejercen como funcionarias públicas.

También de la Constitución Política el artículo 183 que define a la institución (CGR) como auxiliar de la Asamblea Legislativa en la vigilancia de la Hacienda Pública y le define absoluta

Vale recordar que la Ley 8492 Ley sobre Regulación del Referéndum dispuso las condiciones para que se utilice este instrumento.

ANÁLISIS

Sobre el contenido del texto consultado planteo las siguientes observaciones:

La solicitud de análisis es para valorar si procede la tramitación de la modificación propuesta mediante la consulta popular, que en Costa Rica se encuentra regulado en la Ley 8492 Ley de Regulación del Referéndum.

En términos descritos por el Tribunal Supremo de Elecciones *“La connotación de “gobierno representativo”, con la reforma del artículo 9 constitucional, en relación con el artículo 105 del mismo cuerpo normativo, rompe el monopolio de la función legislativa en manos de la Asamblea. Se innovó la normativa para prever que, excepcionalmente, el pueblo pueda avocar el ejercicio de esa potestad a través del instituto del referéndum, para aprobar o derogar leyes y reformas parciales de la Constitución.”*⁴

Sobre la excepcionalidad de esta forma de participación ciudadana se ha referido recientemente el Tribunal Supremo de Elecciones en los siguientes términos:

*“(…) La consulta al soberano es, pues, excepcional; a través de una adecuada regulación del instituto, es posible que ocasionalmente se active un saludable y democrático control popular en el ejercicio del poder, para impedir que del seno del Estado constitucional emerjan subrepticamente falsos poderes soberanos, con el beneficio adicional de propiciar valiosas oportunidades de educación e integración políticas. La teoría constitucional contemporánea es prácticamente unánime al estimar que el referéndum no convierte al pueblo en el legislador cotidiano, sino únicamente frente a decisiones trascendentales para la vida colectiva, respecto de las cuales exista un bloqueo político o una crispación pública de tal magnitud que amenace la paz social. En estas circunstancias es natural la apelación al pueblo para que, en su condición de soberano, arbitre políticamente el disenso y dote de legitimidad incuestionable a la decisión final.”*⁵ (…)

Sin embargo, desde la Constitución Política hay claridad sobre las materias que pueden ser sometidas a este instrumento y cuáles no.

⁴ Resolución N.º 8399-E9-2024.- TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES. San José, a las nueve horas y cincuenta minutos del trece de noviembre de dos mil veinticuatro.-

⁵ Resoluciones número 790-E-2007 y 797-E9-2008 citadas en la resolución N.º 8399-E9-2024.- TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES. San José, a las nueve horas y cincuenta minutos del trece de noviembre de dos mil veinticuatro.-

En el artículo 105 de la Norma Fundamental, se dispone lo siguiente:

“Artículo 105.-La potestad de legislar reside en el pueblo, el cual la delega en la Asamblea Legislativa por medio del sufragio. Tal potestad no podrá ser renunciada ni estar sujeta a limitaciones mediante ningún convenio ni contrato, directa ni indirectamente, salvo por los tratados, conforme a los principios del Derecho Internacional.

El pueblo también podrá ejercer esta potestad mediante el referéndum, para aprobar o derogar leyes y reformas parciales de la Constitución, cuando lo convoque al menos un cinco por ciento (5%) de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral; la Asamblea Legislativa, mediante la aprobación de las dos terceras partes del total de sus miembros, o el Poder Ejecutivo junto con la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de la Asamblea Legislativa.

***El referéndum no procederá si los proyectos son relativos a materia presupuestaria, tributaria, fiscal, monetaria, crediticia, de pensiones, seguridad, aprobación de empréstitos y contratos o actos de naturaleza administrativa.** (se suplen los resaltados)*

Se debe verificar la materia del proyecto de ley porque el objeto del mismo indica:

*“ARTÍCULO 2- **Ámbito de aplicación.** La presente ley **es aplicable a todos aquellos contratos** en los cuales los entes de la Administración Pública encarguen a una persona física o jurídica de derecho privado, nacional o extranjera, el diseño y construcción de una infraestructura de cualquier tipo y sus obras y servicios asociados; o su construcción, reparación, mejoramiento o equipamiento, actividades todas estas que deberán involucrar la operación y mantenimiento de dicha obra pública y servicios públicos, y cualquier otro servicio de interés público. También podrán versar sobre infraestructura para la prestación de servicios públicos.*

***En estos contratos** se retribuirá la actividad con el derecho a la explotación económica de la infraestructura o servicio, en las condiciones que se pacte contractualmente, o que estén determinadas por ley.*

En los términos previstos en esta ley, los proyectos de alianza público-privada deberán demostrar los beneficios financieros frente a otras formas de contratación, financiamiento y desarrollo. (se suplen los resaltados)

El tema de contratos en el proyecto de ley podría estar dentro de las materias que no se pueden someter a referéndum por lo que considero que este proyecto no está se puede considerar para una autorización de recolección de firmas.

También vale la pena verificar si la autorización de recolección de firmas procede para un texto que ya está en discusión en el Plenario Legislativo e incluso ya tiene un texto para aprobar con mociones incorporadas por la vía del artículo 137 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

Desde mi consideración podría resultar una acción improcedente porque busca la aprobación por la vía excepcional del referéndum, de un texto que ya está en trámite por la vía normal como es la discusión del texto en el Plenario Legislativo.

Finalmente, también se debe verificar que no es posible tramitar un referéndum en los 6 meses anteriores ni posteriores a la elección presidencial, por lo que, estando a escasos días de la convocatoria a elecciones en nuestro país por parte del Tribunal Supremo de Elecciones para el periodo presidencial 2026-2030, tampoco resultaría viable la autorización para un referéndum en el corto plazo.

Conclusiones.

1. Se considera que el tema de contratos incluido en este proyecto de ley podría estar dentro de las materias que no se pueden someter a referéndum de conformidad con el artículo 105 de la Constitución Política y la Ley 8492 Ley de Regulación del Referéndum.
2. Se recomienda verificar si la autorización de recolección de firmas procede para un texto que ya está en discusión en el Plenario Legislativo e incluso ya tiene un texto para aprobar con mociones incorporadas por la vía del artículo 137 del Reglamento de la Asamblea Legislativa. Podría resultar una acción improcedente porque busca la aprobación por la vía excepcional del referéndum, de un texto que ya está en trámite por la vía normal como es la discusión del texto en el Plenario Legislativo.
3. Se recomienda verificar los plazos para el otorgamiento de autorización para recolección de firmas porque el Tribunal Supremo de Elecciones está a las puertas de la convocatoria de elecciones para el periodo presidencial 2026-2030.
3. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 002-2025, celebrada el 27 de enero, 2025, en relación a la consulta obligatoria sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.

SE ACUERDA:

Comunicar al Tribunal Supremo de Elecciones el criterio solicitado sobre el proyecto: “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS”, para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don Greivin. Nada más una consulta tengo para doña Nancy, cuando un proyecto de ley está en corriente legislativa no puede convocarse a referéndum, me quedo esa duda leyendo el dictamen.

NANCY ARIAS: Buenos días no hay una prohibición expresa en el referéndum es una vía excepcional para aprobar.

RODRIGO ARIAS: Si de acuerdo, mi inquietud era si estaba prohibido, porque estaba en corriente legislativa y me acuerdo cuando el TLC, que estuvo empantanado en corriente legislativa y de ahí se llevó a referéndum después, pero sí me causó esa inquietud cuando leí el dictamen.

NANCY ARIAS: No está prohibido, yo lo que digo es que se valore si se va a autorizar el uso excepcional de una forma digamos de aprobación legislativa siendo que el proyecto que sí integro exactamente igual ya está incluso en discusión en mociones

RODRIGO ARIAS: Era para aclararme si es que hay alguna prohibición al respecto.

NANCY ARIAS: No está prohibido, no señor.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias por la aclaración, ¿alguna una observación?, sino hay observaciones, entonces sometemos a votación el dictamen para rendir el criterio del Consejo Universitario. Queda aprobado y aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 5)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, aprobado en sesión ordinaria 002-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 27 de enero del 2025 (CU.CPL-2025-011), referente a emitir criterio sobre el texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.**
- 2. La consulta obligatoria sobre el texto de la propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones. (REF: CU-1264-2024)**

3. **El criterio AJCU-2025-012 del 22 de enero, 2025, (REF: CU-051-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que, emite criterio jurídico al proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS”:**

Síntesis de la consulta:

La consulta ingresa a la UNED en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 inciso c) de la Ley 8492, Ley sobre Referéndum del 9 de marzo de 2006, ya que el ciudadano Oscar Protti Gutiérrez presentó solicitud ante el Tribunal Supremo de Elecciones para que se les autorice la recolección de firmas para convocar a referéndum el proyecto de ley denominado: “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS”.

El proyecto de ley sobre el cual se solicitó la autorización de recolección de firmas para el trámite de referéndum está en la corriente legislativa desde el 23 de mayo de 2019 y se tramitó en una comisión especial de la Asamblea Legislativa donde se dictaminó afirmativamente de manera unánime el 25 de febrero de 2020.

Se trasladó al Plenario Legislativo donde se le dio trámite, se empezaron a conocer mociones vía artículo 137 del Reglamento de la Asamblea Legislativa y para el 21 de abril de 2022 se conoció el segundo informe de mociones 137.

El proyecto de ley No. 21.420 Ley Nacional para el desarrollo, fomento y gestión de las Alianzas público-privadas ya tiene un texto actualizado con el segundo informe de mociones vía artículo 137 (Comisión Especial de Infraestructura del 19-04-2022, 62 presentadas, 18 aprobadas). Esta es la situación del proyecto de ley al 21 de abril de 2022.

Sobre la viabilidad jurídica

La propuesta de modificación pretende incluir un párrafo que hace referencia a lo dispuesto en la Constitución Política y en la Ley General de Control Interno.

Las normas que cita como fundamento de la reforma y que además se incluyen de manera taxativa en el texto son los siguientes.

De la Constitución Política, el artículo 111 que es el que regula el principio de legalidad y establece la rendición de cuentas de las personas que ejercen como funcionarias públicas.

También de la Constitución Política el artículo 183 que define a la institución (CGR) como auxiliar de la Asamblea Legislativa en la vigilancia de la Hacienda Pública y le define absoluta.

Es necesario resaltar que la Ley 8492 Ley sobre Regulación del Referéndum dispuso las condiciones para que se utilice este instrumento jurídico.

ANÁLISIS

Sobre el contenido del texto consultado se plantean las siguientes observaciones:

La solicitud de análisis es para valorar si procede la tramitación de la modificación propuesta mediante la consulta popular, que en Costa Rica se encuentra regulado en la Ley 8492 Ley de Regulación del Referéndum.

En términos descritos por el Tribunal Supremo de Elecciones *“La connotación de “gobierno representativo”, con la reforma del artículo 9 constitucional, en relación con el artículo 105 del mismo cuerpo normativo, rompe el monopolio de la función legislativa en manos de la Asamblea. Se innovó la normativa para prever que, excepcionalmente, el pueblo pueda avocar el ejercicio de esa potestad a través del instituto del referéndum, para aprobar o derogar leyes y reformas parciales de la Constitución.”*⁶

Sobre la excepcionalidad de esta forma de participación ciudadana se ha referido recientemente el Tribunal Supremo de Elecciones en los siguientes términos:

“(…) La consulta al soberano es, pues, excepcional; a través de una adecuada regulación del instituto, es posible que ocasionalmente se active un saludable y democrático control popular en el ejercicio del poder, para impedir que del seno del Estado constitucional emerjan subrepticamente falsos poderes soberanos, con el beneficio adicional de propiciar valiosas oportunidades de educación e integración políticas. La teoría constitucional contemporánea es prácticamente unánime al estimar que el referéndum no convierte al pueblo en el

⁶ Resolución N.º 8399-E9-2024.- TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES. San José, a las nueve horas y cincuenta minutos del trece de noviembre de dos mil veinticuatro.-

legislador cotidiano, sino únicamente frente a decisiones trascendentales para la vida colectiva, respecto de las cuales exista un bloqueo político o una crispación pública de tal magnitud que amenace la paz social. En estas circunstancias es natural la apelación al pueblo para que, en su condición de soberano, arbitre políticamente el disenso y dote de legitimidad incuestionable a la decisión final.”⁷ (...)”

Desde el propio texto de la Constitución Política de la República hay claridad sobre las materias que pueden ser sometidas para resolverse mediante el uso de este instrumento y cuáles no.

En el artículo 105 de la norma constitucional, se dispone lo siguiente:

“Artículo 105.-La potestad de legislar reside en el pueblo, el cual la delega en la Asamblea Legislativa por medio del sufragio. Tal potestad no podrá ser renunciada ni estar sujeta a limitaciones mediante ningún convenio ni contrato, directa ni indirectamente, salvo por los tratados, conforme a los principios del Derecho Internacional.

*El pueblo también podrá ejercer esta potestad mediante el referéndum, para aprobar o derogar leyes y reformas parciales de la Constitución, cuando lo convoque al menos un cinco por ciento (5%) de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral; la Asamblea Legislativa, mediante la aprobación de las dos terceras partes del total de sus miembros, o el Poder Ejecutivo junto con la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de la Asamblea Legislativa. **El referéndum no procederá si los proyectos son relativos a materia presupuestaria, tributaria, fiscal, monetaria, crediticia, de pensiones, seguridad, aprobación de empréstitos y contratos o actos de naturaleza administrativa.** (se suplen los resaltados)*

Se debe verificar la materia contenida en el proyecto de ley para valorar si corresponde con el texto constitucional, al respecto el objeto del mismo indica:

*“ARTÍCULO 2- **Ámbito de aplicación.** La presente ley es **aplicable a todos aquellos contratos** en los cuales los entes de la Administración Pública encarguen a una persona física o jurídica de derecho privado, nacional o extranjera, el diseño y construcción de una infraestructura de cualquier tipo y sus obras y servicios asociados; o su construcción, reparación, mejoramiento o equipamiento, actividades todas estas que deberán involucrar la operación y mantenimiento de dicha obra*

⁷ Resoluciones número 790-E-2007 y 797-E9-2008 citadas en la resolución N.º 8399-E9-2024.- TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES. San José, a las nueve horas y cincuenta minutos del trece de noviembre de dos mil veinticuatro.-

pública y servicios públicos, y cualquier otro servicio de interés público. También podrán versar sobre infraestructura para la prestación de servicios públicos.

En estos contratos se retribuirá la actividad con el derecho a la explotación económica de la infraestructura o servicio, en las condiciones que se pacte contractualmente, o que estén determinadas por ley.

En los términos previstos en esta ley, los proyectos de alianza público-privada deberán demostrar los beneficios financieros frente a otras formas de contratación, financiamiento y desarrollo. (se suplen los resaltados)

El tema de contratos en el proyecto de ley podría estar dentro de las materias que no se pueden someter a referéndum, por lo que se plantea que este proyecto no se puede considerar para una autorización de recolección de firmas.

También vale la pena valorar si la autorización de recolección de firmas procede para un texto que ya está en discusión en el Plenario Legislativo e incluso ya tiene un texto para aprobar con mociones incorporadas por la vía del artículo 137 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

Su consideración podría resultar en una acción improcedente porque busca la aprobación por la vía excepcional del referéndum, tratándose de un texto que ya está en trámite por la vía normal como es su discusión por parte del Plenario Legislativo.

Finalmente, también se debe considerar que no es posible tramitar un referéndum en los 6 meses anteriores ni posteriores a la elección presidencial, por lo que, estando a escasos meses de la convocatoria a elecciones por parte del Tribunal Supremo de Elecciones para el periodo presidencial 2026-2030, tampoco resultaría factible la autorización para un referéndum en el corto plazo.

Conclusiones.

1. Se considera que el tema de contratos incluido en este proyecto de ley podría estar dentro de las materias que no se pueden someter a referéndum de conformidad con el artículo 105 de la Constitución Política y la Ley 8492 Ley de Regulación del Referéndum.
2. Se recomienda verificar si la autorización de recolección de firmas procede para un texto que ya está en discusión en el Plenario

Legislativo e incluso ya tiene un texto para aprobar con mociones incorporadas por la vía del artículo 137 del Reglamento de la Asamblea Legislativa. Podría resultar una acción improcedente porque busca la aprobación por la vía excepcional del referéndum, de un texto que ya está en trámite por la vía normal como es la discusión del texto en el Plenario Legislativo.

3. Se recomienda verificar los plazos para el otorgamiento de autorización para recolección de firmas porque el Tribunal Supremo de Elecciones está a las puertas de la convocatoria de elecciones para el periodo presidencial 2026-2030.
4. **El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 002-2025, celebrada el 27 de enero, 2025, en relación a la consulta obligatoria sobre texto de propuesta ciudadana del proyecto “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.**

SE ACUERDA:

Comunicar al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) el presente criterio solicitado sobre el proyecto: “LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS”, para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas. Expediente No 467-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Vemos los temas entonces incorporados el día de hoy que faltan dos de correspondencia.

6. **Oficio SIUNED-051-2025 del Sindicato Unitario de la UNED, referente a solicitud del Frente Gremial para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial.**

Se conoce el oficio SIUNED-051-2025 de fecha 28 de enero de 2025 (REF. CU-066-2025), suscrito por el señor Jorge Prado Calderón, de la Secretaría de Actas del Sindicato Unitario de la UNED, en el que elevan al Consejo Universitario la

solicitud que el Frente Gremial presentó a la Rectoría el pasado 20 de enero de 2025 para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial.

RODRIGO ARIAS: Tenemos en primer lugar, un oficio SIUNED-051-2025 solicitud del Frente Gremial para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial, podemos leer el documento:

“ ...

Señoras y señores
Consejo Universitario

Reciban un cordial saludo.

Considerando la obligación de la UNED o sus representantes a “que existan bases salariales, procedimientos de evaluación e incentivos similares en sus regímenes de salarios y escalafón, a los de las otras universidades estatales” (artículo 33, inciso k, del Estatuto de Personal), así como el deber de las autoridades universitarias de la UNED de revisar la escala de 2 salarios cada vez que las demás universidades estatales modifiquen los salarios de sus funcionarios (artículo 74, inciso b, del Estatuto de Personal), mediante la presente elevamos al Consejo Universitario la solicitud que el Frente Gremial presentó a la Rectoría el pasado 20 de enero de 2025 para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial.

Confiamos en que las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras de la UNED son una prioridad para el Consejo Universitario y que, por tanto, darán un seguimiento constante al avance de las negociaciones.

De antemano agradecemos su apoyo a las personas trabajadoras de la UNED.

Saludos.”

Este es el documento que el SIUNED envía al Consejo Universitario y luego pone pues el documento que también me entregó a mí la semana pasada, pidiendo iniciar las reuniones para ver la situación salarial de la universidad.

Estamos precisamente tratando de ver en qué fecha convocamos a una primera reunión, para reunirnos con las organizaciones gremiales y los dos sindicatos de la UNED, con el propósito de continuar con asuntos de análisis que deben de realizarse en el contexto del año 2025 en esta materia.

En estos días, de aquí al lunes o martes, les estaré dando respuesta a esa solicitud de convocatoria, también con la propuesta de las posibles fechas para reunirnos. Eso es para conocimiento del Consejo Universitario.

No sé si hay alguna observación al respecto, porque por lo menos lo que corresponde es tomar nota, no sé si quieren tomar algún acuerdo adicional. ¿Tomamos nota entonces? ¿Tomamos nota del oficio del SIUNED?

Doña Katya pidió la palabra.

KATYA CALDERÓN: Sí, don Rodrigo. Yo estoy de acuerdo en tomar nota en el sentido de que en realidad las negociaciones salariales son con la Rectoría. El que se haga de conocimiento del Consejo Universitario supongo que se debe a esa respuesta.

Y usted indica que la va a dar el lunes o martes. Pero sí como recordarle a la comunidad que todas las negociaciones salariales las hace el Frente Gremial en este caso con la Rectoría, no con el Consejo Universitario. Pero también agradecerle al sindicato pues ponernos sobre el conocimiento de estos temas.

Y a usted, don Rodrigo, que pueda salir y continuar con todas las negociaciones y una lista me parece que había, dentro de las negociaciones en ese documento que se aportó al Consejo Universitario, había una lista todavía de aspectos que iban a retomar después de los acuerdos del año pasado.

Había una serie de aspectos. Entonces, si usted el lunes o martes da respuesta, pues yo me daría por satisfecha. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Yo siempre he enviado notas a todas mis respuestas al Consejo Universitario.

KATYA CALDERÓN: Correcto, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Es un punto que ahí lo ponen en primer lugar, es el pago del retroactivo en el componente que corresponde al 2025.

Yo indiqué en una sesión del Consejo Universitario y también en el Espacio de Café con el Rector, de esa primera semana del año que el Recursos Humanos está trabajando en los cálculos para el pago del componente retroactivo del año 2025 y que se estaría realizando en junio de este año, tomando en cuenta los tiempos que el Recursos Humanos requiere para hacer los cálculos correspondientes.

Entonces, en el mes de junio no sabemos todavía si el primero o el treinta será en el mes de junio y ya cuando estén avanzados los cálculos del Recursos Humanos tendremos una fecha específica, eso lo digo para que la Comunidad Universitaria, vea que ya esto había sido anticipado por mi parte en reunión del Consejo

Universitario y en el Café con el Rector, porque es el primer punto que solicitan ahí aclarar al respecto.

Ya conforme avance el año, pues podríamos puntualizar qué día exactamente. También tenemos que ver cómo se ejecuta el FEES porque el pago está dentro del presupuesto aprobado para el 2025, que contempla un 1% ya en el ordinario nuestro y ahora falta el otro 1% que estaríamos incorporando al presupuesto de la Universidad.

El Gobierno, como sabemos, ha manifestado que esos incrementos del salario estarían retenidos o congelados, no se la palabra exacta del ministro dijo algo así, nosotros ya se lo rebatimos también desde CONARE, pero estamos viendo cuál es la realidad de los giros que va a hacer Hacienda.

KATYA CALDERÓN: Sí, ahora que me acuerdo don Rodrigo, disculpe que lo interrumpa con las acciones que usted nos comentó que del 1% que la rectoría iba a ser el ministro de Hacienda, ¿cómo les fue?, si han tenido respuesta.

RODRIGO ARIAS: No hemos terminado de recibir el segundo pago del mes que sería, probablemente hoy o mañana. Hasta que se pague el segundo tracto del mes sabremos si nos está recortando o no nos está recortando. Hemos estado pendientes con financiero de cuándo se realiza el pago, no tengo noticias en este momento si ya se hizo o no.

En el primer pago nos quedaron debiendo un poquito, pero no todo el 1%. Entonces vamos a ver si en el segundo pago del mes o rebajan o suben, para cumplir en la totalidad, porque es la única universidad que presupuestó algún incremento de FEES. Es la única que tiene base para avanzar en esa materia.

Pero todavía no ha terminado el mes y no ha terminado el tiempo para que el Ministerio de Hacienda nos gire el monto correspondiente a enero del 2025. Ya la otra semana sabríamos. La otra semana sabríamos.

KATYA CALDERÓN: Sería hasta mañana. Bueno, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: De momento pues hay un nivel de tranquilidad en el sentido que casi nos giraron completo en la primera quincena. Casi, faltó un poquito, vamos a ver en la segunda. Tomamos nota del SIUNED, yo les mantendré informados al respecto.

Y tomamos nota también de que el retroactivo componente 2025 se estará pagando en junio y ya en algún momento más adelantado del año diremos la fecha exacta.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio SIUNED-051-2025 de fecha 28 de enero de 2025 (REF. CU-066-2025), suscrito por el señor Jorge Prado Calderón, de la Secretaría de Actas del Sindicato Unitario de la UNED, en el que elevan al Consejo Universitario la solicitud que el Frente Gremial presentó a la Rectoría el pasado 20 de enero de 2025 para retomar las reuniones de la mesa de negociación salarial.**
- 2. Lo expresado por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que informa que desde la Rectoría se están definiendo las posibles fechas para la convocatoria de la próxima mesa de diálogo con los sindicatos y gremios de la Universidad; indica que enviará la respuesta a las organizaciones gremiales a más tardar la siguiente semana e informará al Consejo Universitario como de costumbre lo hace.**

Además, aclara que en lo que respecta a la definición de la fecha de pago del retroactivo que debe pagarse este año, recuerda que se informó al Plenario del Consejo Universitario en la primera sesión del 2025 y en el espacio “Un café con el rector”, que el mismo se estará realizando en el mes de junio del presente año, la fecha específica se comunicará oportunamente cuando el personal de la Dirección de Gestión del Talento Humano avance con los trámites correspondientes.

SE ACUERDA:

Tomar nota de lo señalado en el oficio SIUNED-051-2025 (REF. CU-066-2025), así como de lo expresado por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, referente a las reuniones con los sindicatos y gremios de la Universidad y en relación con el pago del retroactivo acordado para ejecutarse en el 2025.

ACUERDO FIRME

7. Oficio C.E. 003-2025 del Consejo Editorial, referente a solicitud de participación de la EUNED en la próxima Feria Internacional del Libro de Bogotá 2025.

Se conoce el oficio C.E. 003-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-053-2025), enviado por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial y secretario del Consejo Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 21-2024, celebrada el 9 de diciembre de 2024.

RODRIGO ARIAS: El otro punto incorporado es del Consejo Editorial, dice:

“ ...

El oficio C.E. 003-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-053-2025), enviado por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial y secretario del Consejo Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 21-2024, celebrada el 9 de diciembre de 2024. El mismo, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“(...)

Se acuerda:

- Manifestar a la administración que es interés prioritario del Consejo Editorial lograr convenios de distribución digital multicanal e impresión bajo demanda de las producciones sello EUNED a nivel internacional, así como la conversión masiva de libros a formato electrónico y el ingreso en el mercado del audiolibro
- Solicitar a la administración que contemple y valore la posibilidad de participación de la EUNED en la próxima Feria Internacional del Libro de Bogotá 2025, que se celebra en abril próximo.

Acuerdo firme”

...”

RODRIGO ARIAS: La propuesta a tomar nota la señalaban en el artículo C.E. 003-2025 del acuerdo del Consejo Editorial y remitirla a la Administración para su atención según corresponde. Si hubiera alguna observación al respecto, don Vladimir levanto la mano.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Nada más decir que es importante la participación en ferias, pero en ese mismo mes, me parece que vamos a estar participando en una feria en Guanajuato.

RODRIGO ARIAS: Sí.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Es más importante, es decir, yo no creo que tengamos recursos para ir también a Colombia. Y tal vez es más importante fortalecer nuestra presencia en Guanajuato.

RODRIGO ARIAS: Bueno, en todo caso el acuerdo lo envían a la Administración para que valoremos eso con la Editorial y con la Oficina de Distribución de Ventas.

CATALINA MONTENEGRO: Muy bien, creo que ustedes lo pueden valorar, si se puede, estar en las dos.

RODRIGO ARIAS: y la de Guanajuato es extensa, es como semana y media.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Efectivamente, son casi 12 o 13 días, en la práctica se van miércoles y regresan domingo.

RODRIGO ARIAS: Sí, y es muy grande también. En Bogotá también es grande posiblemente, pero ahí habría que escoger probablemente. Alguien más, doña Katya.

KATYA CALDERÓN: Si una consulta. Disculpe don Rodrigo, ahí en la nota, hace referencia al tema de los EBOOK y algunas posibles acciones con una empresa que ya conocemos. ¿El acuerdo implica también ese análisis? Sería importante o son cosas distintas.

RODRIGO ARIAS: Podríamos incorporarlo en el acuerdo. Un informe sobre eso, me parece totalmente pertinente.

KATYA CALDERÓN: Son dos cosas diferentes porque, además, tiene otras implicaciones.

RODRIGO ARIAS: De eso estaba hablando con don Gustavo y don Edward, también faltaba que se formalizara una contratación que cambiara también nuestro acceso a la plataforma. En fin, me parece adecuado incorporar que se presente un informe en relación con los avances en esa materia.

KATYA CALDERÓN: Sí. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Totalmente de acuerdo. Incluso me permite a uno actualizarse en cómo vamos. ¿Lo votamos entonces? ¿Qué les parece con esos dos puntos? Aprobado, firme. Muchas gracias.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 7)

CONSIDERANDO:

El oficio C.E. 003-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-053-2025), enviado por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial y secretario del Consejo Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 21-2024, celebrada el 9 de diciembre de 2024. El mismo, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“(…)

Se acuerda:

- Manifestar a la administración que es interés prioritario del Consejo Editorial lograr convenios de distribución digital multicanal e impresión bajo demanda de las producciones sello EUNED a nivel internacional, así como la conversión masiva de libros a formato electrónico y el ingreso en el mercado del audiolibro
- Solicitar a la administración que contemple y valore la posibilidad de participación de la EUNED en la próxima Feria Internacional del Libro de Bogotá 2025, que se celebra en abril próximo.

Acuerdo firme”

SE ACUERDA:

- 1. Tomar nota de lo señalado en el oficio C.E. 003-2025 del Consejo Editorial (REF: CU-053-2025) en relación con la participación en la Feria del Libro de Bogotá 2025 y remitirlo a la Administración para su atención, según corresponda.**
- 2. Solicitar a la Administración un informe sobre las propuestas y avances en relación con la edición y comercialización de libros en formato digital y sobre la utilización de audiolibros.**

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Creo que hay dos puntos de correspondencia normal que podemos ver. Que son los últimos dos para avanzar en esa materia. El 8,9 y 10, creo que podemos verlos.

8. Oficio CIEI-012-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referente al envío del estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica”.

Se cono el oficio CIEI-012-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-049-2025), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que presenta para consideración del Consejo Universitario el estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica”.

RODRIGO ARIAS: El ocho es el oficio CIEI-012-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional. Envío del estudio hacia la inclusión digital: Diagnóstico, tendencia, dispositivos y acceso al servicio de Internet entre estudiantes UNED. La propuesta de acuerdo planteada dice lo siguiente:

“...

El oficio CIEI-012-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-049-2025), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que presenta para consideración del Consejo Universitario el estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica”.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio CIEI-012-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional en el que remiten el estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica” (REF: CU-049-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el xxxxxx.”

En una fecha que debemos acordar. ¿No sé si están de acuerdo en esa propuesta, o si alguna observación? Doña Katya en la comisión con el tiempo.

KATYA CALDERÓN: Si claro, vamos

RODRIGO ARIAS: Es interesante.

KATYA CALDERÓN: Si es muy interesante. Y se puede ver integralmente con otros estudios, que ellos tienen por el tema.

RODRIGO ARIAS: ¿Y qué fecha más o menos podemos poner?

KATYA CALDERÓN: Yo diría que a finales de marzo si es posible.

RODRIGO ARIAS: Ok, 31 de marzo.

KATYA CALDERÓN: Ya si lo tenemos antes.

RODRIGO ARIAS: Si dos meses, son temas largos ustedes, también.

KATYA CALDERÓN: Si tenemos algunas carreras del Reglamento General Estudiantil y aprobamos un cronograma que vamos llevando bastante bien y tenemos otros temas todavía, pero hemos dejado dentro del cronograma espacios para aspectos nuevos de relevancia institucional y entonces eso nos permite también ajustar nuestro método.

RODRIGO ARIAS: Ok perfecto. Muy bien, entonces aprobamos que se remita a la comisión y le damos tiempo al 31 de marzo. mListo aprobado, aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 8

CONSIDERANDO:

El oficio CIEI-012-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-049-2025), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que presenta para consideración del Consejo Universitario el estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica”.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio CIEI-012-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional en el que remiten el estudio “Hacia la Inclusión Digital: Diagnóstico tenencia de dispositivos y acceso al servicio de internet entre Estudiantes UNED, Costa Rica” (REF: CU-049-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de marzo de 2025.

ACUERDO FIRME

9. Oficio C.E. 002-2025 del Consejo Editorial, referente a solicitud para declarar la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025) de interés institucional

Se conoce el oficio C.E. 002-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-052-2025), suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 21-2024, celebrada el 09 de diciembre del 2024.

RODRIGO ARIAS: El 9 es del Consejo Editorial, oficio C.E. 002-2025, el 23 de enero del 2025, suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, Directora Editorial, intenta transcribir el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED, sesión ordinaria 21-2024, el 9 de diciembre del 2024, que señala lo siguiente:

“ ...
“Acuerdo 3

Considerando:

- Que la EUNED es integrante de la Comisión de Conare de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses (EDUPUC)
- Que el liderazgo que ha ejercido la EUNED los últimos dos años en la coordinación y organización de las diferentes ferias, nacionales e internacionales, así como de otras iniciativas ha sido fundamental para la visibilización del catálogo editorial de las universidades públicas
- En vista de los buenos resultados obtenidos en la anterior y primera edición de la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU) en el Auditorio Cora Ferro de la Universidad Nacional, la participación de la EUNED en esta feria es de gran importancia para la consolidación de un proyecto de feria del libro universitario de calidad en la región e indispensable para el fortalecimiento del valor público del trabajo de las universidades, así como de la internacionalización de nuestro sello editorial
- Que EDUPUC tendrá la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025) en la sede de la Universidad Tecnológica Nacional, sede El Roble (Puntarenas), del 13 al 15 de marzo, con la participación de las cinco editoriales universitarias y editoriales independientes, así como invitados internacionales.

- Que es de gran importancia la colaboración y el apoyo de todas las instancias de las diferentes universidades para el éxito de la FILU 2025

Se acuerda:

- Solicitar al Consejo Universitario que se declare la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025) de interés institucional.

Acuerdo firme”

SE ACUERDA:

Acoger la solicitud planteada en el oficio C.E. 002-2025 del Consejo Editorial (REF: CU-052-2025), y declarar de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Universitario (FILU 2025).”

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación al respecto?

CATALINA MONTENEGRO: Yo don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Doña Catalina.

CATALINA MONTENEGRO: Bueno, como miembro del Consejo Editorial, que he podido ver cómo se organizan, se planifican, se ejecutan, se participa por parte de la UNED en las distintas ferias, sean nacionales, internacionales, creo que es muy importante, si bien una solicitud del Consejo, que valoremos, por supuesto, los recursos y demás, pero siempre que entendamos que es la forma como se difunden los libros y las producciones y el editorial.

Cada feria no es que van a pasear, es que van a presentar nuestros libros, es muy importante y es la forma de hacer convenios, de hacer contactos, de darnos a conocer, de mantener la editorial activa y también de difundir todo el conocimiento que a través de los libros que se publican en nuestro editorial de todo tipo, es muy amplia la variedad de textos con los que contamos, se difunde.

Porque creo que siempre que se pueda hay que ir a ferias, y si el editorial y el Consejo Editorial se compromete a ir, se organiza, hace stands, hace actividades, se relaciona con otras instancias, como en este caso, esta feria internacional de universidades, hay que apoyar todo lo que se pueda y hay que declararlas de interés institucional.

No importa si son en el mismo mes, digamos, así lo veo yo, obviamente que hay que sopesar que tengamos gente, que no sean recursos, pues que vayan a causar problemas, pero a veces son en las mismas épocas, por lógicas que no

responden, a la UNED, sino que las organizaciones las convocan a veces en los mismos periodos.

Pero si se puede declararlas de interés, eso sería, lo que yo podría decir y tampoco es que es un costo tan grande para los beneficios que se tienen, en términos de visibilización y de difusión que hacemos, es extensión, en este caso es en Puntarenas, por ejemplo, que se van a transmitir muchas de las actividades, tiene como mucha pertinencia.

Me refiero a este, pero también al anterior, que discutimos, pero sí, y la administración valorará de todo el apoyo que se le pueda dar, pero como consejo sí creo que hay que declararlas de interés.

RODRIGO ARIAS: Bien, de acuerdo, entonces, con la propuesta planteada, para que se declare de interés institucional, de hecho, la Feria Libro Universitaria en Costa Rica no puede estar sin la UNED en ningún momento, somos la editorial más grande y más productiva, y ha tenido, de verdad, un papel de liderazgo en la organización de las últimas ferias, es decir, que se conforma a filo, realmente, de manera muy significativa. Lo votamos y le damos firmeza. Bien, aprobado, y aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 9

CONSIDERANDO:

El oficio C.E. 002-2025 de fecha 23 de enero de 2025 (REF: CU-052-2025), suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 21-2024, celebrada el 09 de diciembre del 2024, el cual señala lo siguiente:

“Acuerdo 3

Considerando:

- Que la EUNED es integrante de la Comisión de Conare de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses (EDUPUC)
- Que el liderazgo que ha ejercido la EUNED los últimos dos años en la coordinación y organización de las diferentes ferias, nacionales e internacionales, así como de otras iniciativas ha sido fundamental para la visibilización del catálogo editorial de las universidades públicas

- En vista de los buenos resultados obtenidos en la anterior y primera edición de la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU) en el Auditorio Cora Ferro de la Universidad Nacional, la participación de la EUNED en esta feria es de gran importancia para la consolidación de un proyecto de feria del libro universitario de calidad en la región e indispensable para el fortalecimiento del valor público del trabajo de las universidades, así como de la internacionalización de nuestro sello editorial
- Que EDUPUC tendrá la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025) en la sede de la Universidad Tecnológica Nacional, sede El Roble (Puntarenas), del 13 al 15 de marzo, con la participación de las cinco editoriales universitarias y editoriales independientes, así como invitados internacionales.
- Que es de gran importancia la colaboración y el apoyo de todas las instancias de las diferentes universidades para el éxito de la FILU 2025

Se acuerda:

- Solicitar al Consejo Universitario que se declare la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025) de interés institucional.

Acuerdo firme”

SE ACUERDA:

Acoger la solicitud planteada en el oficio C.E. 002-2025 del Consejo Editorial (REF: CU-052-2025), y declarar de interés institucional la participación de la Editorial UNED en la Feria Internacional del Libro Universitario (FILU 2025).

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Tenemos también el otro de correspondencia, que es el de Oficina de Presupuesto.

10. **Oficio OPRE-041-2025 de la Oficina de Presupuesto, referente a envío del informe de Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024.**

Se conoce el oficio OPRE-041-2025 del 24 de enero del 2025 (REF: CU-055-2025), suscrito por las señoras Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, y Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el informe de Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024.

RODRIGO ARIAS: Lectura del oficio de Oficina de Presupuesto:

“ ...

El oficio OPRE-041-2025 del 24 de enero del 2025 (REF: CU-055-2025), suscrito por las señoras Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, y Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el informe de Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024 (REF: CU-055-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 15 de marzo del 2025.”

RODRIGO ARIAS: ¿No sé, Carlos, si esa fecha está bien?

CARLOS MONTOYA: Sí, está bien.

RODRIGO ARIAS: 15 de marzo, mes y medio.

CARLOS MONTOYA: Sí, antes lo estamos viendo.

RODRIGO ARIAS: No hay usos de palabra solicitados, entonces nos lo sometemos a votación. Para remitirlo a la Comisión Plan Presupuesto, con la solicitud de tener el dictamen el 15 de marzo. Queda aprobado y aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 10)

CONSIDERANDO:

El oficio OPRE-041-2025 del 24 de enero del 2025 (REF: CU-055-2025), suscrito por las señoras Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, y Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del

Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el informe de Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al IV Trimestre del 2024 (REF: CU-055-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 15 de marzo del 2025.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Dice Paula que podemos ver el 7 de correspondencia. Está un poquillo enredado, pero veámoslo. ¿Cuál decía Paula? ¿El seis o el siete?

PAULA PIEDRA: No, el siete de correspondencia.

RODRIGO ARIAS: Ya lo vimos, ¿no?

PAULA PIEDRA: No, no señor.

RODRIGO ARIAS: No, nos falta el siete, entonces. podemos ver el siete. Aquí está un poquillo enredado, pero bueno, tal vez se pueda aclarar. Ah, no, es del CIEI también, está enredado con el seis yo.

11. Oficio CIEI-008-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referente al envío del estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021”.

Se conoce el oficio CIEI-008-2025 de fecha 22 de enero de 2025 (REF: CU-043-2025), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que presenta para consideración del Consejo Universitario el estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021”.

RODRIGO ARIAS: La propuesta dice lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

El oficio CIEI-008-2025 de fecha 22 de enero de 2025 (REF: CU-043-2025), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que presenta para consideración del Consejo Universitario el estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021”. A su vez, informan que:

“(…)

El estudio se origina en la discusión dada por las personas concejales en la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 762-2023, celebrada el 21 de febrero de 2023, sobre el estudio del CIEI “Conociendo la población del CONED: Características y acciones de mejora para la promoción de su permanencia”. En dicha sesión se indicó al CIEI la necesidad de complementar la información de estudiantes con la de las personas graduadas del CONED. Ello orientado a identificar apoyos que la UNED pueda dar para mejorar la empleabilidad de personas graduadas del CONED.

(…)”

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio CIEI-008-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remiten el estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021” (REF: CU-043-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el xxxxxx.”

RODRIGO ARIAS: Ahí podríamos dar un poquito más de tiempo, doña Katya, al 30 de abril.

KATYA CALDERÓN: Sí, está bien, don Rodrigo, está bien.

RODRIGO ARIAS: Estaría Semana Santa de por medio no sé.

KATYA CALDERÓN: Habría que analizar lo que tenía la Comisión antes.

RODRIGO ARIAS: Usted no estaba en aquel entonces.

KATYA CALDERÓN: No, para ver cuáles eran las dudas y todo esto, entonces no es tan complicado, ya había un dictamen anterior.

RODRIGO ARIAS: Esta bien.

KATYA CALDERÓN: Igual si lo tenemos antes lo enviamos.

RODRIGO ARIAS: Ok perfecto, entonces lo tramitamos.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Si don Rodrigo, si me permite.

RODRIGO ARIAS: Si claro don José María, perdone.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Yo recuerdo bien esa sesión y me parece que las inquietudes iban más bien enfocadas en oportunidades de mejora, digamos, o alternativas o propuestas adicionales que podía plantear la universidad para mejorar, digamos, la formación de esas personas que se gradúan del CONED, por ejemplo, facilitar los mecanismos para que puedan de una vez continuar en la universidad estudiando una carrera universitaria o formación que pueda facilitar la empleabilidad, digamos, ya solo tener el bachillerato, obviamente supera una barrera muy importante para poder aspirar a mejores condiciones laborales. Pero el planteamiento iba más desde el punto de vista positivo, cómo articular mejor las políticas para dar oportunidades adicionales a esta población.

RODRIGO ARIAS: Sí, muy bien, y el estudio trae esa orientación que creo que puede ayudar a valorar y a tomar, pues también medidas positivas en esa dirección.

Lo aprobamos y le damos firmeza. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 11)

CONSIDERANDO:

El oficio CIEI-008-2025 de fecha 22 de enero de 2025 (REF: CU-043-2025), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que presenta para consideración del Consejo Universitario el estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021”. A su vez, informan que:

“(…)

El estudio se origina en la discusión dada por las personas concejales en la Comisión de Políticas de Desarrollo

Académico, sesión 762-2023, celebrada el 21 de febrero de 2023, sobre el estudio del CIEI “Conociendo la población del CONED: Características y acciones de mejora para la promoción de su permanencia”. En dicha sesión se indicó al CIEI la necesidad de complementar la información de estudiantes con la de las personas graduadas del CONED. Ello orientado a identificar apoyos que la UNED pueda dar para mejorar la empleabilidad de personas graduadas del CONED.

(...)”

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio CIEI-008-2025 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remiten el estudio “Generación de nuevas oportunidades laborales a partir de la conclusión de estudios de secundaria por medio del CONED en personas graduadas del período 2017-2021” (REF: CU-043-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de abril de 2025.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: De dictámenes yo quería pedirles que viéramos uno de jurídico, don José María, que es el artículo 49, que es para que se haga una modificación al artículo 49 que nos pide la comisión, es el f). Viene antes de que usted estuviera en la coordinación, pero nada más pidiendo autorización para entrar a analizar el artículo 49, para poderle dar trámite, porque el 49 sí, yo creo que hay que reformarlo, el 49 del Estatuto de Personal.

[Los demás puntos de correspondencia, quedan pendientes de análisis para una próxima sesión del Consejo Universitario]

IV. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. **Solicitud de autorización para iniciar procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal.**

Se conoce el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 430-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 07 de febrero del 2023 (CU.CAJ-2023-013), referente a solicitud de autorización para iniciar el procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Don Rodrigo, si es de autorización podemos casi que leer el acuerdo nada más, porque la verdad es que la comisión es la que va hacer el análisis.

RODRIGO ARIAS: Sí, vienen todos los antecedentes, ya que se hacían antecedentes muy largos a veces, viene toda la justificación de cómo nació el 49 y la propuesta de acuerdo, si quiere usted la lee don José María, si me hace el favor.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Si la leo con mucho gusto.

SE ACUERDA

1. Solicitar la autorización del Plenario del Consejo Universitario para que la Comisión de Asuntos Jurídicos inicie el procedimiento de la modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y del artículo 1 del “Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal”, para que se lean, según se indica, respectivamente, en la columna de la derecha de las siguientes tablas:

Voy a leer la columna de la derecha en el entendido que es una propuesta preliminar y la comisión podrá proponer cambios y modificaciones a partir de las consultas.

Artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal

Lo que indica en la actualidad	Propuesta de modificación
<p>3. Sobresueldo por Funciones Especiales: El Consejo de Rectoría, previo estudio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, en casos justificados y razonados, podrá otorgar un sobresueldo a aquellos funcionarios que se encuentren nombrados a tiempo completo y que de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan. El respectivo sobresueldo se calculará sobre una jornada de ¼ ó ½ tiempo como máximo, sobre la base salarial de la categoría del puesto en que se clasifiquen las funciones adicionales a</p>	<p>3. Sobresueldo por Funciones Especiales: El Consejo de Rectoría, previo estudio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, en casos justificados y razonados, podrá otorgar un sobresueldo a aquellas personas funcionarias que se encuentren nombrados a tiempo completo, y que de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan. El respectivo sobresueldo se calculará sobre una jornada de ¼ ó ½ tiempo como máximo, sobre la base salarial de la categoría del puesto en que se clasifiquen las funciones adicionales a desempeñar; y por ser de carácter transitorio, el mismo se extinguirá</p>

desempeñar; y por ser de carácter transitorio, el mismo se extinguirá en las fechas establecidas en el acuerdo de CONRE, sin responsabilidad legal alguna de la Universidad.	en las fechas establecidas en el acuerdo de CONRE, sin responsabilidad legal alguna de la Universidad, de conformidad con el reglamento respectivo. En los casos de las personas funcionarias que tengan una jornada ordinaria igual o inferior al medio tiempo, la aplicación del punto 3 del artículo 49 del Estatuto de Personal no puede superar, entre ambas contrataciones (ordinaria y transitoria), el tiempo completo.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal

Artículo 1 vigente	Propuesta de modificación
<p>Artículo 1:</p> <p>Este reglamento tiene como objetivo regular lo establecido por el artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal, relacionado con la remuneración adicional a las personas funcionarias de la UNED nombradas a tiempo completo y que, de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional ajenas al puesto que ocupan.</p>	<p>Artículo 1:</p> <p>Este reglamento tiene como objetivo regular lo establecido por el artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal, relacionado con la remuneración adicional a las personas funcionarias de la UNED nombradas a tiempo completo y que, de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional ajenas al puesto que ocupan.</p>

2. En caso de que el Plenario del Consejo Universitario acoja la solicitud anterior, se solicita respetuosamente, remitir con fundamento en lo establecido en el artículo 170 del Estatuto de Personal a la Oficina de Recursos Humanos las dos propuestas de modificación mencionadas en el punto anterior, con el fin de que, una vez recibida la notificación del acuerdo, esta instancia remita el dictamen técnico correspondiente de ambas propuestas a la Comisión de Asuntos Jurídicos, en un plazo máximo de diez días naturales.
3. Solicitar respetuosamente a la Administración que, si tiene alguna propuesta de modificación de otro artículo del “Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal”, la presente al Plenario del Consejo Universitario para su valoración y el trámite de reforma correspondiente, con el dictamen respectivo de la Oficina de Recursos Humanos.

ACUERDO FIRME”

En realidad, sobre este tercer acuerdo probablemente es anterior a la modificación que hicimos al artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Si, eso es antes sí.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Esa modificación le permite a la Comisión directamente si identifica un cambio que es conexo con el mandato original recibido por el plenario, incluye la modificación sin necesidad de que vuelva a pasar por el plenario.

RODRIGO ARIAS: Eso es anterior, efectivamente.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Tiene que pasar al plenario para su aprobación final, pero de previo ya no requeriría una nueva autorización del plenario.

RODRIGO ARIAS: Efectivamente es un dictamen que es antes de esa modificación al reglamento nuestro.

Entonces si no hay solicitud de uso de la palabra lo podemos votar, doña Katia pidió la palabra.

KATYA CALDERÓN: Disculpen don Rodrigo, yo estoy de acuerdo, solo tengo una consulta a reglamentaria, la comisión o las comisiones, en este caso la Comisión de Jurídicos, puede cuando revisa algo sobre el Estatuto de Personal, enviarlo en comisión a consulta o a criterio de la Oficina de Recursos Humanos o debe de mandarlo primero al plenario para que sea el plenario.

RODRIGO ARIAS: Cuando tiene un tema asignado, tiene que consultar a Recursos Humanos.

KATYA CALDERÓN: Pero puede hacerlo, no tiene que enviarlo al plenario en este caso.

Sí, pone que cuando se trata de modificaciones al Estatuto de Personal, se deba contar con el criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos.

RODRIGO ARIAS: Si hay que enviarlo a consulta a Recursos Humanos.

KATYA CALDERÓN: Pero la comisión puede hacerlo de oficio.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: La Comisión puede hacerlo, ese trámite es interno de la comisión, no necesita pasar por el plenario, pero en este dictamen probablemente los compañeros que estaban en jurídicos para agilizar el trámite optaron porque de una vez el plenario pide a esa consulta para que la comisión no tenga que tramitar esa consulta, lo hicieron como pensando que tal vez iba a agilizar el trámite que el

plenario de una vez haga la consulta a Recursos Humanos, en vez de que la comisión tenga que hacer la consulta a Recursos Humanos.

RODRIGO ARIAS: Además que están pidiendo autorización para que se entre a modificar el Estatuto y el Reglamento. Como bien decía ahora don José María, después se modificó el Reglamento del Consejo Universitario para que temas conexos la misma comisión los pueda abordar y no tengan que venir necesariamente a pedir autorización al Consejo Universitario, pero eso es anterior a la reforma del Reglamento del Consejo.

KATYA CALDERÓN: Ok, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Lo procesamos entonces, tal y como se mencionó en el dictamen. Lo aprobamos y le damos firmeza. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 1-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 430-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 07 de febrero del 2023 (CU.CAJ-2023-013), referente a solicitud de autorización para iniciar el procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal.**
- 2. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2685-2018, Art. IV, inciso 1), celebrada el 23 de agosto del 2018, referente a la nota del 14 de agosto del 2018, suscrita por la funcionaria Carolina Esquivel Solís (REF. CU-618-2018), en la que solicita que se modifique el punto 3 del artículo 49 del Estatuto de Personal subtítulo “3. Sobresueldo por Funciones Especiales”, para que sea aplicado en puestos administrativos a personas nombradas en jornadas laborales menores al tiempo completo (CU-2018-575).**
- 3. La nota del 14 de agosto del 2018 (REF. CU-618-2018), suscrita por la funcionaria Carolina Esquivel Solís, citada en el considerando anterior, en lo que interesa, indica lo siguiente:**

“(....) La solicitud la hago en virtud de que, hace unos días atrás, se me habló sobre la posibilidad de que se me aplicara este sobre sueldo, esto porque estaba realizando más labores

de las asignadas en mis funciones de trabajo con una jornada de medio tiempo, para la Vicerrectoría de Investigación, específicamente para el programa de ProRed, al realizar la consulta a la especialista, la Señora Ana Lorena Carvajal, de la Oficina de Recursos Humanos y posteriormente, a la señora Rosa María Vindas, jefa de la oficina antes mencionada, se me indica que no es posible aplicar el sobre sueldo, esto debido a que mi nombramiento es solamente por medio tiempo y que la reglamentación es clara. (...)"

4. El punto 3 del artículo 49 del Estatuto de Personal establece lo siguiente:

“Artículo 49: Recargo de Funciones, Subrogación y Sobresueldo por Funciones Especiales

(...)

3. Sobresueldo por Funciones Especiales: El Consejo de Rectoría, previo estudio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, en casos justificados y razonados, podrá otorgar un sobresueldo a aquellos funcionarios que se encuentren nombrados a tiempo completo y que de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan. El respectivo sobresueldo se calculará sobre una jornada de $\frac{1}{4}$ ó $\frac{1}{2}$ tiempo como máximo, sobre la base salarial de la categoría del puesto en que se clasifiquen las funciones adicionales a desempeñar; y por ser de carácter transitorio, el mismo se extinguirá en las fechas establecidas en el acuerdo de CONRE, sin responsabilidad legal alguna de la Universidad.” (El subrayado no es del original)

5. Con base en lo establecido en el punto 3 del artículo 49 del Estatuto de Personal, el Consejo Universitario aprobó en la sesión 2851-2021, Art. III, inciso 4) celebrada el 22 de abril del 2021, la normativa específica (Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal), que regula la aplicación del citado inciso. En el artículo 1 del respectivo reglamento, se indica:

“Artículo 1:

Este reglamento tiene como objetivo regular lo establecido por el artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal, relacionado con la remuneración adicional a las personas funcionarias de la UNED nombradas a tiempo completo y que, de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de

tipo administrativo, especiales y de interés institucional ajenas al puesto que ocupan.” (El subrayado no es del original)

6. **Lo expresado por los miembros de la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 429-2023 del 31 de enero de 2023, en cuanto a que la modificación del punto 3 del artículo 49 del Estatuto de Personal, implica la modificación paralela del artículo 1 del reglamento respectivo. Se indica que dentro de la discusión queda claro que no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal, para funciones usuales del puesto o para una persona que esté realizando más labores de las asignadas en sus funciones de trabajo, pero sí para funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional ajenas al puesto que ocupan que se den de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria.**

7. **Lo indicado por el señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación, sobre el parecer de la Administración en el tema que se analiza. Al respecto el señor García Otárola expresa lo siguiente:**

“(…) Entonces, lo que les quiero decir es que, para la Administración, y eso yo lo consulté con don Rodrigo también, no hay objeción para que se pueda bajar la cantidad de la jornada. En todo caso, ya está bien establecido dentro del Reglamento que se paga sobre el salario base de tiempo completo, porque obviamente se va a trabajar un tiempo parcial, que puede ser de cuarto o de medio tiempo bajo esta figura. (...)

Lo otro es que en su momento presentaremos también una solicitud, sobre el tema de dos meses (Se refiere al artículo 3 del Reglamento al Artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal), porque, efectivamente, nos parece bien que por orden y otras cuestiones, estas cosas sean planificadas, pero deja al descubierto situaciones que pueden ser de emergencia y que perfectamente se pueden atender con esto transitoriamente.”

8. **Lo establecido en los incisos a) y b) del artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, que a la letra indican:**

“ARTÍCULO 6:

Las comisiones de trabajo tendrán las siguientes funciones:

a) Atender y dictaminar los asuntos que el Consejo Universitario les someta con este fin mediante acuerdo expreso.

b) Atender los asuntos que el Consejo Universitario les encomiende al crearlas y dictaminar aquellos que les solicite mediante acuerdo expreso. (...)"

SE ACUERDA

- Autorizar a la Comisión de Asuntos Jurídicos para que inicie el procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y del artículo 1 del “Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal”, para que se lean, según se indica, respectivamente, en la columna de la derecha de las siguientes tablas:**

Artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal

Lo que indica en la actualidad	Propuesta de modificación
<p>3. Sobresueldo por Funciones Especiales: El Consejo de Rectoría, previo estudio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, en casos justificados y razonados, podrá otorgar un sobresueldo a aquellos funcionarios que se encuentren nombrados a tiempo completo y que de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan. El respectivo sobresueldo se calculará sobre una jornada de ¼ ó ½ tiempo como máximo, sobre la base salarial de la categoría del puesto en que se clasifiquen las funciones adicionales a desempeñar; y por ser de carácter transitorio, el mismo se extinguirá en las fechas establecidas en el acuerdo de CONRE, sin responsabilidad legal alguna de la Universidad.</p>	<p>3. Sobresueldo por Funciones Especiales: El Consejo de Rectoría, previo estudio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, en casos justificados y razonados, podrá otorgar un sobresueldo a aquellas personas funcionarias que se encuentren nombrados a tiempo completo, y que de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan. El respectivo sobresueldo se calculará sobre una jornada de ¼ ó ½ tiempo como máximo, sobre la base salarial de la categoría del puesto en que se clasifiquen las funciones adicionales a desempeñar; y por ser de carácter transitorio, el mismo se extinguirá en las fechas establecidas en el acuerdo de CONRE, sin responsabilidad legal alguna de la Universidad, de conformidad con el reglamento respectivo.</p> <p>En los casos de las personas funcionarias que tengan una jornada ordinaria igual o inferior al medio tiempo, la aplicación del punto 3 del artículo 49 del Estatuto de Personal no puede superar, entre ambas contrataciones (ordinaria y transitoria), el tiempo completo.</p>

Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal

Artículo 1 vigente	Propuesta de modificación
<p>Artículo 1:</p> <p>Este reglamento tiene como objetivo regular lo establecido por el artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal, relacionado con la remuneración adicional a las personas funcionarias de la UNED nombradas a tiempo completo y que, de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional ajenas al puesto que ocupan.</p>	<p>Artículo 1:</p> <p>Este reglamento tiene como objetivo regular lo establecido por el artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal, relacionado con la remuneración adicional a las personas funcionarias de la UNED nombradas a tiempo completo y que, de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional ajenas al puesto que ocupan.</p>

2. **Remitir con fundamento en lo establecido en el artículo 170 del Estatuto de Personal, a la Dirección de Gestión del Talento Humano (anterior Oficina de Recursos Humanos), las dos propuestas de modificación de normativa mencionadas en el punto anterior, con el fin de que, una vez recibida la notificación del acuerdo, esta instancia remita el dictamen técnico correspondiente de ambas propuestas a la Comisión de Asuntos Jurídicos, en un plazo máximo de diez días naturales.**

3. **Solicitar respetuosamente a la Administración que, si tiene alguna propuesta adicional de modificación de otro artículo del “Reglamento al Artículo 49, punto 3 del Estatuto de Personal”, la presente al Plenario del Consejo Universitario para su valoración y el trámite de reforma correspondiente, con el dictamen respectivo de la Dirección de Gestión del Talento Humano (anterior Oficina de Recursos Humanos).**

ACUERDO FIRME

[Los demás dictámenes de la Comisión de Asuntos Jurídicos, quedan pendientes de análisis para una próxima sesión del Consejo Universitario]

RODRIGO ARIAS: Algún otro dictamen que ustedes consideren que podamos ver, habíamos mencionado la semana pasada, se acuerda don Carlos que íbamos a ver hoy, en un informe técnico.

CARLOS MONTOYA: Sí podemos verlo, yo lo estuve ojeando, en realidad creo que es pertinente porque se puede enviar a la Comisión Mixta también, porque habla del reglamento.

RODRIGO ARIAS: Entonces para sacarlo de la agenda nuestra, con permiso de don Greivin porque viene anterior cuando Carlos coordinaba la comisión.

GREIVIN SOLÍS: Adelante.

CARLOS MONTOYA: Incluso era casi recién llegado yo a la comisión, creo que ha pasado bastante tiempo.

RODRIGO ARIAS: Es que lo habíamos conversado de procesarlo y no nos dio tiempo.

2. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI.

Se conoce el dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 795-2023, Art. V, inciso 1) celebrada el 18 de enero del 2023 (CU.CPDOyA-2023-001), referente a Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI.

CARLOS MONTOYA: Este dictamen lo que plantea es una actualización del Manual Organizacional en lo que respecta a las comisiones de Carrera Universitaria, también se solicitaba en el mismo dejar en suspenso una recomendación de un informe técnico que se dio, creo que ahora puede ser funcional.

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2917-2022, Art. III-A, inciso 9) celebrada el 21 de junio del 2022 (CU-2022-338), en el cual remiten a la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el dictamen de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, y el señor José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico, en atención a la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, sobre la adscripción y estructuración de esta Comisión, con el fin de que analice dicho criterio y brinde el dictamen correspondiente al plenario del Consejo Universitario a más tardar el 31 de julio del 2022. Además, se indica

que, para el análisis que lleve a cabo, se conceda la audiencia solicitada por la Comisión de Carrera Administrativa.

2. El oficio O.J.2022-283 de fecha 27 de mayo del 2022, suscrito por la Licda. Ana Lucía Valencia González, jefa Oficina Jurídica (REF. CU-508-2022), en atención al criterio sobre adscripción de la Comisión de Carrera Administrativa.
3. El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 780-2022, celebrada el 29 de junio del 2022, en el que se invita a los miembros representantes de la Comisión de Carrera Administrativa, para que se refieran a las dudas sobre la adscripción y estructuración de la Comisión de Carrera Administrativa.
4. La visita de los miembros de la Comisión de Carrera Administrativa, a la sesión 781-2022, celebrada el 06 de julio del 2022 a la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la que se refirieron a la adscripción y estructuración de dicha comisión.
5. El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 781-2022, celebrada el 06 de julio del 2022, en el que se invita a la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. Centro de Programación y Planificación Institucional (CPPI), con el fin de consultarle del por qué en el Manual Organizacional de la Universidad, se ubica la Comisión de Carrera Administrativa, así como la Comisión de Carrera Profesional, como comisiones o instancias staff del Consejo de Rectoría.
6. Lo expresado por cada una de las personas miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 781-2022, celebrada el 29 de junio de 2022, con respecto a lo indicado en el Manual Organizacional de la UNED sobre la ubicación de la Comisión de Carrera Administrativa como una instancia staff del Consejo de Rectoría, en contraste con lo indicado en el dictamen de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, y el señor José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico. Además, porque el artículo 45 del Reglamento de Carrera Universitaria establece que las comisiones de carrera universitaria cuentan con independencia funcional y de criterio.
7. La visita del señor Greivin Solís Zárata y la señora Andrea Durán Flores, Centro de Programación y Planificación Institucional (CPPI), a la sesión 783-2022 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el 20 de julio de 2022.

8. Lo discutido en la sesión 783-2022, celebrada el 20 de julio de 2022 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en relación con la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, sobre la adscripción y estructuración de esta Comisión y lo indicado en el criterio de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022).
9. Dado el análisis realizado en la sesión 783-2022, celebrada el 20 de julio de 2022 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en relación con la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, sobre la adscripción y estructuración de esta Comisión y lo indicado en el criterio de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022). Se toma el siguiente acuerdo:

Solicitarle al Centro de Programación y Planificación Institucional (CPPI), que en conjunto con la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, se sirvan elaborar una posible respuesta para ser analizada por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en atención al acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2917-2022, Art. III-A, inciso 9) celebrada el 21 de junio del 2022 (CU-2022-338), en la que se indique cómo se tendría que establecer en el Manual Organizacional de la Universidad el funcionamiento de las comisiones de carrera universitaria. Para el cumplimiento del presente acuerdo, se establece como fecha máxima el 20 de octubre de 2022.

10. El Oficio CPPI-186-2022, de fecha 20 de octubre del 2022, suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. Centro de Programación y Planificación Institucional, con el visto bueno del señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación, en atención al acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 783-2022, Art. V, inciso 1) celebrada el 20 de julio del 2022 (CU. CPDOyA-2022-041), sobre el "Informe técnico de las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional". (REF. CU:1058-2022). Asimismo, lo discutido en sesión 795-2023, celebrada el 18 de enero del 2023, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en relación al informe remitido mediante el Oficio CPPI-186-2022.
11. Lo establecido en el "Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional", en lo que interesa indica:

Yo quería aquí hacer una observación, esto está dentro de los considerandos, pero nuevamente se vuelve a tomar en el acuerdo, entonces si hago la lectura acá lo dispensaré de la lectura del acuerdo.

3.2.2 Aspectos Generales sobre las comisiones

Las comisiones son un órgano colectivo, por lo tanto, actúan como cuerpo colegiado, es decir, una comisión funciona como una entidad indivisible, que no debe aparecer como un cargo en la estructura, dado que no tiene relación con la estructura organizacional. Las comisiones se establecen cuando el órgano que las instituye reconoce la necesidad de legitimación técnica o política para una decisión específica.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

3.2.3 Conceptos asociados

- Estructura Organizacional: Es el sistema formal de una institución que permite asignar trabajo, coordinar tareas y delegar la autoridad y responsabilidad, para garantizar cumplimiento de las metas organizacionales. (Mintzberg, H. 2001).
- Comisión: es un grupo de personas que colabora de manera permanente o temporalmente en el desempeño de servicios de carácter público con facultad para realizar una gestión en específico.

Existen distintas clasificaciones para las comisiones, de las cuales se deben destacar:

- o **Intersecretariales:** integradas por representantes de diversas instituciones para coordinar determinadas acciones de 2 o más organismos.
- o **Desconcentradas** son aquellas que tienen facultades de decisión pero que están sujetas a la planeación y control de sus actividades por el órgano del cual dependen, aunque cuenten con cierta autonomía.
- o **Internas de administración** estas comisiones dependen directamente del titular de la dependencia u organismo.

Otra forma de clasificar a las comisiones es según sus atribuciones; por lo que se mencionan:

- o **Las comisiones asesoras** son aquellas cuyas decisiones constituyen recomendaciones para la acción, pero la ejecución efectiva depende de otro órgano. Algunas veces la decisión de la comisión asesora obliga al órgano ejecutivo, en estos casos hablamos de que tienen resolución vinculante.
- o **Las comisiones decisorias** son las que tienen autoridad para ejecutar sus decisiones, por lo que sus decisiones constituyen órdenes en el ámbito de su autoridad administrativa.

- o **Las comisiones de atribución mixta** tienen delimitados dos ámbitos de participación, en uno como consultivas y en otro como decisorias.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

4. Conclusiones

1. Las comisiones citadas tienen independencia funcional y de criterio por lo que no se encuentran adscritas a ninguna unidad o área de la universidad. Tampoco tienen superior jerárquico, sin embargo, se ha designado normativamente al Consejo de Rectoría como la instancia que conoce en alzada los recursos planteados contra resoluciones de estas comisiones.
2. Las comisiones de Carrera Profesional y Carrera Administrativa están facultadas por el Estatuto Orgánico para establecer las categorías en la Carrera Universitaria de las personas funcionarias. No cuentan con la autoridad y la capacidad operativa para poner en práctica su decisión, por lo tanto, su función consiste en recomendar al órgano pertinente, la ejecución de la misma; esta recomendación tiene carácter vinculante; por lo anterior se consideran como comisiones asesoras y desconcentradas.
3. Las comisiones son espacios colectivos de discusión que, por su pluralidad y la representatividad universitaria, se perciben como una forma adecuada de atender una necesidad o situación específica. Al ser órganos colegiados creados para emitir recomendaciones sobre un tema específico, no cuentan con rango jerárquico, por lo que, no deben considerarse parte de la estructura organizacional de la Universidad.
4. El Manual Organizacional es la herramienta administrativa que refleja el sistema organizativo de la Universidad, donde se especifica entre otros elementos, la jerarquía, objetivos y funciones de las dependencias de la Universidad, dada la naturaleza de las comisiones no deben incluirse dentro de este documento institucional.

5. Recomendaciones

1. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional no incorporar en el Manual Organizacional de la Universidad a las comisiones institucionales y eliminar cualquier referencia que se haya incorporado previamente.
2. Derivado de la revisión realizada, así como por el estudio de la Oficina Jurídica se recomienda valorar la posibilidad de realizar una revisión integral del Reglamento de Carrera Universitaria que regula las acciones y responsabilidades de estas comisiones, así como el Reglamento de comisiones que se encuentra vigente en la universidad.

12. **Lo establecido en el artículo 45 del Reglamento de Carrera Universitaria, que a la letra indica:**

En el desempeño de su cometido, las comisiones gozarán de independencia funcional y de criterio, así como de la atribución de organizarse internamente como mejor convenga, con sujeción al Estatuto de Personal y al presente Reglamento.

SE ACUERDA:

1. Acoger el “Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional”, elaborado por el Centro de Planificación y Programación Institucional.
2. Informarle a la Comunidad Universitaria, en particular a la Comisión de Carrera Administrativa, Comisión de Carrera Profesional y las que están definidas en el Estatuto de Personal, lo siguiente:

3.2.2 Aspectos Generales sobre las comisiones

Las comisiones son un órgano colectivo, por lo tanto, actúan como cuerpo colegiado, es decir, una comisión funciona como una entidad indivisible, que no debe aparecer como un cargo en la estructura, dado que no tiene relación con la estructura organizacional. Las comisiones se establecen cuando el órgano que las instituye reconoce la necesidad de legitimación técnica o política para una decisión específica.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

3.2.3 Conceptos asociados

- Estructura Organizacional: Es el sistema formal de una institución que permite asignar trabajo, coordinar tareas y delegar la autoridad y responsabilidad, para garantizar cumplimiento de las metas organizacionales. (Mintzberg, H. 2001).
- Comisión: es un grupo de personas que colabora de manera permanente o temporalmente en el desempeño de servicios de carácter público con facultad para realizar una gestión en específico.

Existen distintas clasificaciones para las comisiones, de las cuales se deben destacar:

- o **Intersecretariales:** integradas por representantes de diversas instituciones para coordinar determinadas acciones de 2 o más organismos.
- o **Desconcentradas** son aquellas que tienen facultades de decisión pero que están sujetas a la planeación y control de

sus actividades por el órgano del cual dependen, aunque cuenten con cierta autonomía.

- o **Internas de administración** estas comisiones dependen directamente del titular de la dependencia u organismo.

Otra forma de clasificar a las comisiones es según sus atribuciones; por lo que se mencionan:

- o **Las comisiones asesoras** son aquellas cuyas decisiones constituyen recomendaciones para la acción, pero la ejecución efectiva depende de otro órgano. Algunas veces la decisión de la comisión asesora obliga al órgano ejecutivo, en estos casos hablamos de que tienen resolución vinculante.
- o **Las comisiones decisorias** son las que tienen autoridad para ejecutar sus decisiones, por lo que sus decisiones constituyen órdenes en el ámbito de su autoridad administrativa.
- o **Las comisiones de atribución mixta** tienen delimitados dos ámbitos de participación, en uno como consultivas y en otro como decisorias.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

4. Conclusiones

1. Las comisiones citadas tienen independencia funcional y de criterio por lo que no se encuentran adscritas a ninguna unidad o área de la universidad. Tampoco tienen superior jerárquico, sin embargo, se ha designado normativamente al Consejo de Rectoría como la instancia que conoce en alzada los recursos planteados contra resoluciones de estas comisiones.
2. Las comisiones de Carrera Profesional y Carrera Administrativa están facultadas por el Estatuto Orgánico para establecer las categorías en la Carrera Universitaria de las personas funcionarias. No cuentan con la autoridad y la capacidad operativa para poner en práctica su decisión, por lo tanto, su función consiste en recomendar al órgano pertinente, la ejecución de la misma; esta recomendación tiene carácter vinculante; por lo anterior se consideran como comisiones asesoras y desconcentradas.
3. Las comisiones son espacios colectivos de discusión que, por su pluralidad y la representatividad universitaria, se perciben como una forma adecuada de atender una necesidad o situación específica. Al ser órganos colegiados creados para emitir recomendaciones sobre un tema específico, no cuentan con rango jerárquico, por lo que, no deben considerarse parte de la estructura organizacional de la Universidad.
4. El Manual Organizacional es la herramienta administrativa que refleja el sistema organizativo de la Universidad, donde se especifica entre otros elementos, la jerarquía, objetivos y funciones de las dependencias de la Universidad, dada la naturaleza de las comisiones no deben incluirse dentro de este documento institucional.

6. Recomendaciones

1. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional no incorporar en el Manual Organizacional de la Universidad a las comisiones institucionales y eliminar cualquier referencia que se haya incorporado previamente.
2. Derivado de la revisión realizada, así como por el estudio de la Oficina Jurídica se recomienda valorar la posibilidad de realizar una revisión integral del Reglamento de Carrera Universitaria que regula las acciones y responsabilidades de estas comisiones, así como el Reglamento de comisiones que se encuentra vigente en la universidad.
3. Solicitar respetuosamente a la Administración, en particular al Centro de Planificación y Programación Institucional, se sirva modificar en el Manual Organizacional la parte de la Estructura Orgánica de la Comisión de Carrera Administrativa y la Comisión de Carrera Profesional, lo siguiente:

Estructura Orgánica

- a) Autoridad Superior: Consejo de Rectoría
- b) Tipo de Autoridad: Staff

Para que se indique con respecto a la “Estructura Orgánica: son instancias con independencia funcional y de criterio, según el Estatuto Orgánico.” Y se elimine del citado Manual lo referente a la “Autoridad superior: Consejo de Rectoría” y “Tipo de autoridad: Staff”.

Este cuarto acuerdo más bien debería cambiarse porque la recomendación es la número 2 donde dice que:

4. Dejar pendiente la recomendación 2 del “Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional”, hasta que el Consejo Nacional de Rectores remita al Consejo Universitario, la propuesta de régimen de empleo de las universidades que se está elaborando desde CONARE, para que se pueda valorar lo que corresponde en relación con el Reglamento de Carrera Universitaria de la UNED.

La semana anterior, este Consejo autorizó a la Comisión Mixta la creación de su comisión o subcomisiones las que fueran necesarias para hacer el análisis del Reglamento de Carrera Universitaria, entonces pienso que ese acuerdo sería más bien remitir a la Comisión Mixta el estudio del CPPI, para que ellos hagan el análisis correspondiente a las comisiones dentro del Reglamento de Carrera Universitaria, creo que ese debería ser en esos términos. Y, por último:

5. Recordar respetuosamente a la Administración, en particular a la Jefatura de Oficina de Recursos Humanos, que el recurso que brinda

a estas comisiones es de apoyo logístico, para que puedan cumplir a cabalidad con las funciones que tienen asignadas estas comisiones.

ACUERDO FIRME

Eso se da porque también recuerdo así en el tiempo que se hablaba del apoyo que tiene que detener la comisión, como son personas que trabajan directamente con la Oficina de Recursos Humanos, cómo que los ponían hacer otras tareas y entonces como que el apoyo se le restaba ahí, entonces, básicamente por eso es la propuesta de este acuerdo. Eso sería la lectura integral rector de la propuesta.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don Carlos, si hubiera alguna observación al respecto.

Bueno, aprobamos el dictamen tal y como se leyó y lo planteó la comisión con las observaciones que don Carlos hizo también durante la lectura.

CARLOS MONTOYA: Ya le queda solo uno don Greivin ahí en la comisión.

GREIVIN SOLÍS: Ahí se lo dejo don Carlos.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que hay que ir otra vez al PROLAB, cuando se hizo esa reunión ha cambiado mucho el Consejo, y retomar la reunión allá.

CARLOS MONTOYA: No solamente eso señor rector, también usted recordará que, en su momento, pues evidentemente había otras personas dirigiendo otras dependencias, especialmente desde la Vicerrectoría de Investigación que había una percepción, una idea de cómo debería ser el tema del PROLAB, no sé si retomar nuevamente eso, sino tal vez, como dice usted contextualizarlos un poco más para poder abordar el dictamen que está aquí en la comisión.

RODRIGO ARIAS: Si hay que tomar algún acuerdo, pero habría como que recapitular volver a la reunión original con el PROLAB y ver cómo se retoma en comisión, pero podemos valorar estas opciones en la próxima sesión, pero ahora se aprueba, se aprueba en firme.

Lo votamos entonces, lo aprobamos y le damos firmeza. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 2-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 795-2023, Art. V, inciso 1) celebrada el 18 de enero del 2023 (CU.CPDOyA-2023-001), referente a Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2917-2022, Art. III-A, inciso 9) celebrada el 21 de junio del 2022 (CU-2022-338), en el cual remiten a la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el dictamen de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, y el señor José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico, en atención a la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, sobre la adscripción y estructuración de esta Comisión, con el fin de que analice dicho criterio y brinde el dictamen correspondiente al plenario del Consejo Universitario a más tardar el 31 de julio del 2022. Además, se indica que, para el análisis que lleve a cabo, se conceda la audiencia solicitada por la Comisión de Carrera Administrativa.**
- 3. El oficio O.J.2022-283 de fecha 27 de mayo del 2022, suscrito por la Licda. Ana Lucía Valencia González, jefa Oficina Jurídica (REF. CU-508-2022), en atención al criterio sobre adscripción de la Comisión de Carrera Administrativa.**
- 4. El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 780-2022, celebrada el 29 de junio del 2022, en el que se invita a los miembros representantes de la Comisión de Carrera Administrativa, para que se refieran a las dudas sobre la adscripción y estructuración de la Comisión de Carrera Administrativa.**
- 5. La visita de los miembros de la Comisión de Carrera Administrativa, a la sesión 781-2022, celebrada el 06 de julio del 2022 a la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la que se refirieron a la adscripción y estructuración de dicha comisión.**

- 6. El acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 781-2022, celebrada el 06 de julio del 2022, en el que se invita a la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. Centro de Programación y Planificación Institucional (CPPI), con el fin de consultarle del por qué en el Manual Organizacional de la Universidad, se ubica la Comisión de Carrera Administrativa, así como la Comisión de Carrera Profesional, como comisiones o instancias staff del Consejo de Rectoría.**
- 7. Lo expresado por cada una de las personas miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 781-2022, celebrada el 29 de junio de 2022, con respecto a lo indicado en el Manual Organizacional de la UNED sobre la ubicación de la Comisión de Carrera Administrativa como una instancia staff del Consejo de Rectoría, en contraste con lo indicado en el dictamen de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, y el señor José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico. Además, porque el artículo 45 del Reglamento de Carrera Universitaria establece que las comisiones de carrera universitaria cuentan con independencia funcional y de criterio.**
- 8. La visita del señor Greivin Solís Zárate y la señora Andrea Durán Flores, del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), a la sesión 783-2022 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el 20 de julio de 2022.**
- 9. Lo discutido en la sesión 783-2022, celebrada el 20 de julio de 2022 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en relación con la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, sobre la adscripción y estructuración de esta Comisión y lo indicado en el criterio de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022).**

10. **Dado el análisis realizado en la sesión 783-2022, celebrada el 20 de julio de 2022 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en relación con la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, sobre la adscripción y estructuración de esta Comisión y lo indicado en el criterio de la Oficina Jurídica brindado mediante el oficio O.J.2022-283 del 27 de mayo del 2022 (REF. CU-508-2022). Se toma el siguiente acuerdo:**

Solicitarle al Centro de Programación y Planificación Institucional (CPPI), que en conjunto con la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, se sirvan elaborar una posible respuesta para ser analizada por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en atención al acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2917-2022, Art. III-A, inciso 9) celebrada el 21 de junio del 2022 (CU-2022-338), en la que se indique cómo se tendría que establecer en el Manual Organizacional de la Universidad el funcionamiento de las comisiones de carrera universitaria. Para el cumplimiento del presente acuerdo, se establece como fecha máxima el 20 de octubre de 2022.

11. **El Oficio CPPI-186-2022, de fecha 20 de octubre del 2022, suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, con el visto bueno del señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación, en atención al acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 783-2022, Art. V, inciso 1) celebrada el 20 de julio del 2022 (CU. CPDOyA-2022-041), sobre el “Informe técnico de las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional”. (REF. CU:1058-2022). Asimismo, lo discutido en sesión 795-2023, celebrada el 18 de enero del 2023, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en relación al informe remitido mediante el Oficio CPPI-186-2022.**
12. **Lo establecido en el “Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional”, en lo que interesa indica:**

3.2.2 Aspectos Generales sobre las comisiones

Las comisiones son un órgano colectivo, por lo tanto, actúan como cuerpo colegiado, es decir, una comisión funciona como una entidad

indivisible, que no debe aparecer como un cargo en la estructura, dado que no tiene relación con la estructura organizacional. Las comisiones se establecen cuando el órgano que las instituye reconoce la necesidad de legitimación técnica o política para una decisión específica.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

3.2.3 Conceptos asociados

- **Estructura Organizacional:** Es el sistema formal de una institución que permite asignar trabajo, coordinar tareas y delegar la autoridad y responsabilidad, para garantizar cumplimiento de las metas organizacionales. (Mintzberg, H. 2001).
- **Comisión:** es un grupo de personas que colabora de manera permanente o temporalmente en el desempeño de servicios de carácter público con facultad para realizar una gestión en específico.

Existen distintas clasificaciones para las comisiones, de las cuales se deben destacar:

- o **Intersecretariales:** integradas por representantes de diversas instituciones para coordinar determinadas acciones de 2 o más organismos.
- o **Desconcentradas** son aquellas que tienen facultades de decisión pero que están sujetas a la planeación y control de sus actividades por el órgano del cual dependen, aunque cuenten con cierta autonomía.
- o **Internas de administración** estas comisiones dependen directamente del titular de la dependencia u organismo.

Otra forma de clasificar a las comisiones es según sus atribuciones; por lo que se mencionan:

- o **Las comisiones asesoras** son aquellas cuyas decisiones constituyen recomendaciones para la acción, pero la ejecución efectiva depende de otro órgano. Algunas veces la decisión de la comisión asesora obliga al órgano ejecutivo, en estos casos hablamos de que tienen resolución vinculante.
- o **Las comisiones decisorias** son las que tienen autoridad para ejecutar sus decisiones, por lo que

sus decisiones constituyen órdenes en el ámbito de su autoridad administrativa.

- o **Las comisiones de atribución mixta** tienen delimitados dos ámbitos de participación, en uno como consultivas y en otro como decisorias.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

4. Conclusiones

5. Las comisiones citadas tienen independencia funcional y de criterio por lo que no se encuentran adscritas a ninguna unidad o área de la universidad. Tampoco tienen superior jerárquico, sin embargo, se ha designado normativamente al Consejo de Rectoría como la instancia que conoce en alzada los recursos planteados contra resoluciones de estas comisiones.
6. Las comisiones de Carrera Profesional y Carrera Administrativa están facultadas por el Estatuto Orgánico para establecer las categorías en la Carrera Universitaria de las personas funcionarias. No cuentan con la autoridad y la capacidad operativa para poner en práctica su decisión, por lo tanto, su función consiste en recomendar al órgano pertinente, la ejecución de la misma; esta recomendación tiene carácter vinculante; por lo anterior se consideran como comisiones asesoras y desconcentradas.
7. Las comisiones son espacios colectivos de discusión que, por su pluralidad y la representatividad universitaria, se perciben como una forma adecuada de atender una necesidad o situación específica. Al ser órganos colegiados creados para emitir recomendaciones sobre un tema específico, no cuentan con rango jerárquico, por lo que, no deben considerarse parte de la estructura organizacional de la Universidad.
8. El Manual Organizacional es la herramienta administrativa que refleja el sistema organizativo de la Universidad, donde se especifica entre otros elementos, la jerarquía, objetivos y funciones de las dependencias de la Universidad, dada la naturaleza de las comisiones no deben incluirse dentro de este documento institucional.

7. Recomendaciones

3. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional no incorporar en el Manual Organizacional de la Universidad a las comisiones institucionales y

eliminar cualquier referencia que se haya incorporado previamente.

4. Derivado de la revisión realizada, así como por el estudio de la Oficina Jurídica se recomienda valorar la posibilidad de realizar una revisión integral del Reglamento de Carrera Universitaria que regula las acciones y responsabilidades de estas comisiones, así como el Reglamento de comisiones que se encuentra vigente en la universidad.

13. Lo establecido en el artículo 45 del Reglamento de Carrera Universitaria, que a la letra indica:

En el desempeño de su cometido, las comisiones gozarán de independencia funcional y de criterio, así como de la atribución de organizarse internamente como mejor convenga, con sujeción al Estatuto de Personal y al presente Reglamento.

SE ACUERDA:

1. **Acoger el “Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional”, elaborado por el Centro de Planificación y Programación Institucional.**
2. **Informarle a la Comunidad Universitaria, en particular a la Comisión de Carrera Administrativa, Comisión de Carrera Profesional y las que están definidas en el Estatuto de Personal, lo siguiente:**

3.2.2 Aspectos Generales sobre las comisiones

Las comisiones son un órgano colectivo, por lo tanto, actúan como cuerpo colegiado, es decir, una comisión funciona como una entidad indivisible, que no debe aparecer como un cargo en la estructura, dado que no tiene relación con la estructura organizacional. Las comisiones se establecen cuando el órgano que las instituye reconoce la necesidad de legitimación técnica o política para una decisión específica.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

3.2.3 Conceptos asociados

- **Estructura Organizacional:** Es el sistema formal de una institución que permite asignar trabajo, coordinar tareas y delegar la autoridad y responsabilidad, para garantizar cumplimiento de las metas organizacionales. (Mintzberg, H. 2001).
- **Comisión:** es un grupo de personas que colabora de manera permanente o temporalmente en el desempeño de servicios de carácter público con facultad para realizar una gestión en específico.

Existen distintas clasificaciones para las comisiones, de las cuales se deben destacar:

- o **Intersecretariales:** integradas por representantes de diversas instituciones para coordinar determinadas acciones de 2 o más organismos.
- o **Desconcentradas** son aquellas que tienen facultades de decisión pero que están sujetas a la planeación y control de sus actividades por el órgano del cual dependen, aunque cuenten con cierta autonomía.
- o **Internas de administración** estas comisiones dependen directamente del titular de la dependencia u organismo.

Otra forma de clasificar a las comisiones es según sus atribuciones; por lo que se mencionan:

- o **Las comisiones asesoras** son aquellas cuyas decisiones constituyen recomendaciones para la acción, pero la ejecución efectiva depende de otro órgano. Algunas veces la decisión de la comisión asesora obliga al órgano ejecutivo, en estos casos hablamos de que tienen resolución vinculante.
- o **Las comisiones decisorias** son las que tienen autoridad para ejecutar sus decisiones, por lo que sus decisiones constituyen órdenes en el ámbito de su autoridad administrativa.
- o **Las comisiones de atribución mixta** tienen delimitados dos ámbitos de participación, en uno como consultivas y en otro como decisorias.

Informe Técnico sobre las Comisiones Institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional

4. Conclusiones

5. Las comisiones citadas tienen independencia funcional y de criterio por lo que no se encuentran adscritas a ninguna unidad o área de la universidad. Tampoco tienen superior jerárquico, sin embargo, se ha designado normativamente al Consejo de Rectoría como la instancia que conoce en alzada los recursos planteados contra resoluciones de estas comisiones.
6. Las comisiones de Carrera Profesional y Carrera Administrativa están facultadas por el Estatuto Orgánico para establecer las categorías en la Carrera Universitaria de las personas funcionarias. No cuentan con la autoridad y la capacidad operativa para poner en práctica su decisión, por lo tanto, su función consiste en recomendar al órgano pertinente, la ejecución de la misma; esta recomendación tiene carácter vinculante; por lo anterior se consideran como comisiones asesoras y desconcentradas.
7. Las comisiones son espacios colectivos de discusión que, por su pluralidad y la representatividad universitaria, se perciben como una forma adecuada de atender una necesidad o situación específica. Al ser órganos colegiados creados para emitir recomendaciones sobre un tema específico, no cuentan con rango jerárquico, por lo que, no deben considerarse parte de la estructura organizacional de la Universidad.
8. El Manual Organizacional es la herramienta administrativa que refleja el sistema organizativo de la Universidad, donde se especifica entre otros elementos, la jerarquía, objetivos y funciones de las dependencias de la Universidad, dada la naturaleza de las comisiones no deben incluirse dentro de este documento institucional.

5. Recomendaciones

3. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional no incorporar en el Manual Organizacional de la Universidad a las comisiones institucionales y eliminar cualquier referencia que se haya incorporado previamente.
4. Derivado de la revisión realizada, así como por el estudio de la Oficina Jurídica se recomienda valorar la posibilidad de realizar una revisión integral del Reglamento de Carrera Universitaria que regula las acciones y responsabilidades de estas comisiones, así como el Reglamento de comisiones que se encuentra vigente en la universidad.

3. **Solicitar respetuosamente a la Administración, en particular al Centro de Planificación y Programación Institucional, se sirva modificar en el Manual Organizacional la parte de la Estructura Orgánica de la Comisión de Carrera Administrativa y la Comisión de Carrera Profesional, lo siguiente:**

Estructura Orgánica

- | | |
|------------------------|---------------------|
| a) Autoridad Superior: | Consejo de Rectoría |
| b) Tipo de Autoridad: | Staff |

Para que se indique con respecto a la “Estructura Orgánica: son instancias con independencia funcional y de criterio, según el Estatuto Orgánico.” Y se elimine del citado Manual lo referente a la “Autoridad superior: Consejo de Rectoría” y “Tipo de autoridad: Staff”.

4. **Remitir a la Comisión Mixta el “Informe técnico de las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional”, elaborado por el Centro de Planificación y Programación Institucional (REF. CU:1058-2022), con el fin de que lo valore dentro del análisis que realizará del Reglamento de Carrera Universitaria, en particular en lo referente al trabajo de las comisiones.**
5. **Recordar respetuosamente a la Administración, en particular a la jefatura de la Dirección de Gestión del Talento Humano, que el recurso que brinda a estas comisiones es de apoyo logístico, para que puedan cumplir plenamente con las funciones que tienen asignadas estas comisiones.**

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Ya se cumplieron las tres horas me dice doña Paula, pasaríamos a ver informes, si hay informes de personas del Consejo Universitario, no tengo yo tampoco ninguno particular hoy.

CATALINA MONTENEGRO: Don Rodrigo, solo recordarles a todas las personas que son parte de este plenario, continuamos con la revisión del Reglamento de la Defensoría, que ustedes volvieron a enviar a la comisión, entonces en el caso de quienes no son miembros permanentes, invitados e invitadas acompañarnos, hoy va estar con nosotros doña Heidy.

Ojalá terminemos pronto para ya entrarle con todos los insumos que tenemos al tema de las políticas para estudiantes adscritos al sistema penitenciario nacional.

Entonces muy importante su participación para que cuando vuelva aquí ese reglamento pase y podemos continuar con lo que tenemos en la agenda. Gracias.

RODRIGO ARIAS: Algo más, si no hay informes levantamos la sesión agradeciéndole a todas las personas del Consejo Universitario y a la comunidad universitaria que les dan seguimiento a estas sesiones, muy buenas tardes.

Se levanta la sesión al ser las doce horas con cuatro minutos.

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / MR / WM / PL **