



Número de ponencia: *(será asignado una vez recibida)*

Eje temático en el que se inscribe su ponencia: Modelo de Gestión Institucional

Sub eje Temático en el que se inscribe su ponencia: Gobernanza y estructura Institucional

Sector al que pertenece: (Docente o Administrativo)

Docente

PONENTES: (Nombre correo electrónico y número de teléfono o extensión donde pueda ser localizado)

Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, gemeza@itcr.ac.cr, 9415

Dra. Martha Calderón Ferrey, micalderon@itcr.ac.cr, 2761

Dra. Rosaura Brenes Solano, robrenes@itcr.ac.cr, 9116

M. D. Laura Sancho Martínez, lasancho@itcr.ac.cr, 2718

Licda. Gabriela Roldán Villalobos, groidan@itcr.ac.cr, 2004

M.Sc. Carolina Peláez Gil, mcpelaez@itcr.ac.cr, 2281

Dra. Lyannette Petgrave Brown, lpetgrave@itcr.ac.cr, 2157

TITULO DE LA PONENCIA

Resolución alternativa de conflictos y cultura de paz.

Resumen (máximo 300 palabras)

La ponencia propone la adopción de la “Resolución alternativa de conflictos y la cultura de paz” en el Instituto, **mediante el desarrollo de un plan piloto** a cargo de la Escuela de Ciencias Sociales, que **por espacio de dos años promueva procesos de diálogo asertivo y negociación**, de manera que a partir de los resultados obtenidos se **evalúe la conveniencia de establecer un programa permanente de Resolución Alternativa de Conflictos y Cultura de Paz**, y traslade al Consejo Institucional una **propuesta reglamentaria con esa finalidad**

CONSIDERANDOS: (Exponga los antecedentes, justificación y/o Marco teórico que fundamentan su ponencia)

Formato presentación de ponencias IV Congreso Institucional.

1. El ordenamiento jurídico costarricense reconoce la resolución alternativa de conflictos como un procedimiento ágil y eficaz para lograr la conciliación entre las partes en conflicto fuera de los tribunales.
2. La política general número 6 del Instituto establece lo siguiente: “Se incrementará la formación, capacitación y superación del personal para alcanzar la excelencia desde una perspectiva humanística que contemple el compromiso con la equidad, el ambiente y una cultura de paz”.
3. El punto 1.1, inciso a, del “Modelo Académico” aprobado por el III CONGRESO INSTITUCIONAL establece lo siguiente:

El Instituto Tecnológico de Costa Rica es un elemento insustituible en la búsqueda permanente del progreso nacional, en el mejoramiento de la calidad de vida de la población, en la lucha contra la pobreza, en el mantenimiento del equilibrio ambiental, en el fortalecimiento de la identidad cultural, en la potenciación de la participación colectiva, en la igualdad de oportunidades sin diferencias, entre otras, de género, extracción social, necesidades especiales, etnia, religión, preferencia sexual y formas de aprender, en el respeto de la libertad de expresión, en la promoción de la cultura de paz y en el fortalecimiento de las instituciones democráticas del país.

4. La Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas propone el arbitraje como una medida aceptada por ambas partes para acabar con los conflictos que se establezcan entre los funcionarios del ITCR y las autoridades de la misma.
5. El Departamento de Recursos Humanos se encuentra imposibilitado para resolver mediante procedimientos disciplinarios muchas de las situaciones de conflicto que se presentan entre funcionarios de la Institución, toda vez que las mismas son tratadas, sin serlo, como faltas disciplinarias.
6. La resolución alternativa de conflictos es un procedimiento probado que contribuye a fortalecer la paz social y a mejorar el clima organizacional, permitiendo a las partes zanjar sus diferencias a través del diálogo y la negociación.
7. La imposición de sanciones debe quedar relegada solo a los casos en que el funcionario haya incumplido con las obligaciones que el desempeño de su puesto le impone.
8. La dinámica institucional, caracterizada por el crecimiento y renovación de la población laboral, el incremento de la cantidad de estudiantes, la apertura de nuevos Centros Académicos, la diversificación de la actividad académica gracias al incremento de la actividad de investigación y extensión y las actividades posgrado, entre otros elementos, potencia la presencia de conflictos entre las personas que integramos la comunidad institucional.
9. La Escuela de Ciencias Sociales cuenta con profesores y profesoras capacitados en la “Resolución alternativa de conflictos” y debidamente certificados por la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos (DINARAC), de manera que el ITCR cuenta con personal formado, capacitado y acreditado para atender un programa de Resolución alternativa de conflictos.
10. DINARAC es una dependencia del Ministerio de Justicia y Paz cuyos objetivos son: impulsar el conocimiento y desarrollo en la aplicación de los métodos alternos de resolución de conflictos, controlar y fiscalizar a los centros que se encuentran autorizados para la administración institucional de métodos RAC, acercar la justicia a las comunidades y fortalecer el Programa de Casas de Justicia, a fin de brindar acceso gratuito a la resolución de conflictos a través de métodos alternos que es el ente rector de estos procedimientos en Costa Rica

PROPUESTA (Exposición de la ponencia)

Formato presentación de ponencias IV Congreso Institucional.

El plenario del IV CONGRESO INSTITUCIONAL acuerda:

1.- Establecer un plan piloto a cargo de la Escuela de Ciencias Sociales, que por espacio de dos años se avoque a promover una cultura de diálogo asertivo y paz mediante la prevención y resolución alternativa de conflictos.

2. Aprobar los lineamientos que regirán el desarrollo de ese plan piloto, en los siguientes términos:

Artículo 1.- Definiciones

- a) Se entiende por Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) la actividad de negociación, conciliación y homologación de acuerdos que desempeña el negociador o neutral a efecto de zanjar diferencias entre dos o más funcionarios del ITCR, funcionarios y estudiantes o estudiantes entre sí.
- b) Son partes en conflicto los funcionarios y/o estudiantes cuyas relaciones interpersonales se han deteriorado en razón de diferencias con otros miembros de la comunidad institucional, sin que pueda entenderse que han incurrido en faltas en contra de la Institución como tal, o del servicio que deben realizar.
- c) Se entiende por conflicto entre funcionarios y/o estudiantes, el intercambio ofensivo de palabras o gestos, la descalificación infundada del trabajo de otros funcionarios y/o estudiantes, la descalificación de la profesión de unos funcionarios y/o estudiantes, por otros, el descrédito injustificado de los méritos de un funcionario y/o estudiante, la diferencia de trato entre funcionarios del mismo puesto, o de estudiantes en igualdad de condiciones, la exclusión de las actividades que se programan en el departamento, escuela, área o unidad.

Artículo 2.- Cuando un miembro de la comunidad haya incurrido en una falta a sus deberes laborales o un estudiante haya violentado o desatendido las disposiciones del Reglamento de convivencia y Régimen Disciplinario de los y las estudiantes del ITCR, en perjuicio de la Institución o del servicio que ésta brinda, no podrá acudirse al procedimiento de Resolución Alternativa de Conflictos.

Artículo 3.- Son funciones del negociador o neutral:

- a) Convocar a las partes a reuniones en el plazo razonable y llevar la minuta de las mismas, una vez que hayan sido solicitados los servicios del negociador o neutral.
- b) Promover entre las partes el diálogo asertivo y la generación de alternativas de solución del conflicto, además de guiar la discusión sobre las mismas, despojándolas del lenguaje emocional y subjetivo.
- c) Ofrecer a las partes en conflicto, en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha en que se dio la primera reunión, un tanto de la componenda suscrita por él y por todas las partes.
- d) Notificar en caso de que corresponda, a las dependencias o funcionarios del ITCR, los acuerdos a que llegan las partes.
- e) Resolver las solicitudes de prórroga de los plazos que formulen las partes.

Artículo 4.- Del Procedimiento.

Cualquiera de las partes en conflicto puede solicitar a la coordinación del plan piloto de resolución alternativa de conflictos adscrito a la Escuela de Ciencias Sociales, la aplicación del procedimiento de resolución alternativa de conflictos. El Rector, los Vicerrectores, los Directores de Sede o Centro Académicos y los Directores de Departamentos también podrán solicitar a la Escuela de Ciencias Sociales la aplicación del procedimiento cuando conozcan de un conflicto entre funcionarios que lo amerite.

Recibida la solicitud, el coordinador o coordinadora del plan piloto de resolución de Conflictos procederá a invitar a las partes en conflicto a participar de este procedimiento. Los funcionarios

Formato presentación de ponencias IV Congreso Institucional.

que acepten acudir a este procedimiento podrán seleccionar, del listado de integrantes del plan piloto de resolución de Conflictos, a quién eligen como negociador o neutral. Dicha elección debe contar con la anuencia de todas las partes en conflicto. Si las partes no hacen esa selección, corresponde al coordinador o coordinadora del plan piloto de resolución alternativa de conflictos de designar al negociador o neutral.

Artículo 5.- Una vez elegido el negociador o neutral, las partes suscribirán un acuerdo comprometiéndose a aceptar y cumplir en todos sus extremos los términos del acuerdo al cual aborden con la ayuda del negociador o neutral.

Artículo 6.- En un plazo máximo de cinco días hábiles, el negociador o neutral convocará a las partes en conflicto a una primera reunión, por separado, en donde todas ellas expondrán sus puntos de vista y sus expectativas.

Artículo 7.- El negociador o neutral promoverá entre las partes la generación de alternativas de solución a partir de las cuales se dará la negociación entre las partes.

Artículo 8.- En un plazo máximo de dos meses el negociador o neutral, deberá entregar a las partes el acuerdo que da fin al conflicto entre las partes, con copia a los superiores jerárquicos de las personas en conflicto, cuando corresponda.

Artículo 9.- Si el arreglo no se lograra, las partes pueden solicitar una prórroga no mayor a diez días hábiles para lograr el acuerdo. Si vencido este nuevo plazo no se logra resolver el conflicto, se tendrá por fracasada la Resolución alternativa de conflictos.

Artículo 104.- Una vez firmado por las partes el acuerdo de solución del conflicto, estas deben respetar lo acordado y cumplir los compromisos asumidos, si así no lo hacen se considerará que han incurrido en falta grave por violación al inciso II del artículo 82 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas.

Artículo 11.- Cuando el Departamento de Recursos Humanos en el conocimiento de un proceso disciplinario constate que no existe falta y que en el caso subyace un conflicto entre las partes, debe solicitar la intervención de los funcionarios a cargo del plan piloto de resolución alternativa de conflictos, para iniciar el proceso de conciliación o negociación.

3.- Ordenar a los encargados del plan piloto de Resolución alternativa de conflictos y cultura de paz, rendir al Consejo Institucional, al cabo de dos años, un informe de la experiencia desarrollada y la propuesta de reglamento a partir de la experiencia desarrollada.

4.- Ordenar al Consejo Institucional la creación de un programa permanente de Resolución Alternativa de Conflictos adscrito a la Escuela de Ciencias Sociales y en el cual deben participar los funcionarios del ITCR que se encuentren debidamente formados, capacitados y acreditados en la materia.

PLAN DE ACCIÓN (Exponer las necesidades de cambios normativos, necesidades de infraestructura y otros recursos, necesidades de capacitación y a quienes se dirigirá esta, y cuales quiera otras previsiones necesarias para la ejecución de la propuesta en caso de ser

Formato presentación de ponencias IV Congreso Institucional.

aprobada por el congreso. En la medida de lo posible, indicar además los requerimientos presupuestarios y el cronograma de previsión y ejecución del eventual acuerdo por parte del plenario del IV Congreso Institucional)

1. A partir de la aprobación de la ponencia, la Escuela de Ciencias Sociales implementará un Plan Piloto de Resolución Alternativa de Conflictos, en el cual participarán todos los funcionarios de esa escuela que estén formados y acreditados por DINARAC, en Resolución Alternativa de Conflictos, y que así lo deseen.
2. El plan piloto tendrá una vigencia de 2 años y el Consejo Institucional creará tres plazas temporales necesarias para su desarrollo o en su defecto, se autorizará el pago de recargo para asumir esas actividades.
3. El Rector nombrará al coordinador del Plan Piloto de Resolución Alternativa de Conflictos
4. El coordinador del Plan Piloto de Resolución Alternativa de conflictos y los funcionarios que desarrollen el Plan Piloto elaborarán un informe de los resultados del plan piloto implementado, en los siguientes tres meses a partir de la conclusión del plan piloto ante el Consejo Institucional, para que este órgano valore si debe introducir cambios en las directrices que sustentaron el plan piloto o las mantiene.

Firma de los ponentes

Nombre de los Ponentes	Firma
Dr. Luis Gerardo Meza Cascante	
Dra. Martha Calderón Ferrey	
Dra. Rosaura Brenes Solano	
M. D. Laura Sancho Martínez	
Licda. Gabriela Roldán Villalobos	
M.Sc. Carolina Peláez Gil	
Dra. Lyannette Petgrave Brown	