

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
JUNTA UNIVERSITARIA**

16 de noviembre de 1982

**ACTA N°392-82**

**ASISTENTES:** Dr. Chester Zelaya G, Rector  
Dr. Sherman Thomas  
Dr. Mauro Murillo  
Dr. José Luis Vega  
Dr. Minor Vargas  
Lic. Álvaro Cedeño  
Ing. Rodrigo Castro  
Lic. Marco V. Álvarez  
Dipl. Enrique Góngora  
Lic. Carlos Luis Fallas  
Lic. Luis Edgardo Ramírez, auditor

**AUSENTE:** Dr. Jorge Enrique Guier, por estar enfermo.

**INVITADOS:** Lic. Guillermo Vargas, Lic. Rodrigo Barrantes y Licda. Ana Isabel Montero.

- Se inicia la sesión a las 7:45 a.m. –

**ARTICULO I:      APROBACIÓN DE LA AGENDA**

Por unanimidad se aprueba la agenda siguiente:

1.      Aprobación de la agenda
2.      Correspondencia
3.      Informes del Rector
4.      Situación presupuestaria y propuesta de reajuste salarial para 1983
5.      Tema de la deserción
6.      Nota de la auditoría sobre sistema de Contabilidad de Costos
7.      Dictamen de los asesores legales de las universidades sobre la aplicación de la Ley General de la Administración Pública.
8.      Estrategia para la actualización del Plan de Desarrollo de la UNED, para el período 1983-1985.
9.      Sistema de Práctica dirigida

10. Asuntos Varios

**ARTICULO II:      CORRESPONDENCIA**

**1. Nota de Funcionarios de CONCAL:**

Se conoce nota del 10 de noviembre suscrita por María del Rocío Rivera, Ramiro Crawford y Silvia Abdelnour, en la que manifiestan las pocas posibilidades de ascenso que tienen en CONCAL.

El RECTOR explica que este asunto se analizó en el Consejo de Rectoría y al Sr. Crawford se le dieron las explicaciones correspondientes en su oportunidad.

El DR. VARGAS sugiere trasladar el asunto a la Oficina de Recursos Humanos para que determine si está resuelto o amerita un estudio más general.

El DR. MURILLO prefiere que se analice en la próxima sesión y se solicite a la Rectoría un informe escrito sobre el estado actual de la situación de estos fundamentarios, para analizarlo luego en el Consejo Universitario. Se aprueba por unanimidad.

**Acuerdo N°237**

**Se solicita al señor Rector un informe escrito sobre el estado actual de la situación de los señores María del Rocío Rivera, Ramiro Crawford S. y Silvia Abdelnour, para tener mayores elementos de juicio a la hora de tomar una decisión.**

**ARTICULO III:      INFORMES DEL RECTOR**

**1. Aprobación del Presupuesto Extraordinario:**

El RECTOR informa que ayer se aprobó el presupuesto extraordinario en la Asamblea Legislativa. Se hacen comentarios generales.

**ARTICULO IV:      SITUACIÓN PRESUPUESTARIA Y PROPUESTA DE REAJUSTE SALARIAL PARA 1983.**

El RECTOR: Para poder hacer una estimación o propuesta de reajuste de salarios para 1983, fue necesario hacer primero el presupuesto de posibles ingresos para 1983 y una revisión de los egresos de las partidas de servicios no personales.

Una de las directrices que se iban a utilizar para hacer las estimaciones para el año entrante era tratar de mantener el mismo equilibrio entre servicios personales y servicios

no personales, manteniendo un balance de un 79% para servicios Personales y un 21% para Servicios no Personales.

La cifra de ₡63.6 millones se le agregan las transferencias y el salario adicional, se llega a la suma de ₡69.9 millones en Servicios Personales, sin reajuste salarial.

De acuerdo con las solicitudes de las diferentes dependencias de la Institución, adecuándolas a lo que ha sido el comportamiento en el pasado y tomando también en consideración el aumento de precios de los artículos a noviembre del 82, se llega a la suma de ₡37.4 millones en Servicios No Personales. El total sería ₡117.3 millones. Tomando en consideración el presupuesto de Ingresos, en donde se ha considerado el aumento en los diferentes servicios y partiendo de la base de que se recibieran ₡1.704 millones del Fondo de Educación Superior, se llegaría a la suma de ₡129.3 millones. Rebajando lo ₡117.3 de los ₡129.3 quedarían una diferencia de ₡129.3 millones para hacer frente a reajustes de salarios y a cualquier plaza nueva que se creara.

Se ha pensado hacer un reajuste salarial del 15 al 20% a partir del 1° de enero de 1983. Las categorías más bajas tendrían un aumento del 20% que va disminuyendo – hasta llegar al 15% en las categorías más altas. Este aumento salarial significaría un total de ₡11.9 millones.

El otro aumento se hará a partir del 1° de julio de 1983, lo que representaría un monto de ₡7 millones. Sobre este aumento se plantean dos posibilidades: una, del 15 al 20% superpuesto al porcentaje del 15 al 20% correspondiente a enero del 83. La otra opción es del 10 al 15% superpuesto al porcentaje del 15 al 20% de enero de 1983. El presupuesto estaría equilibrado con el aumento del 15 al 20% que se haría en enero del año próximo.

DR. VEGA: En el seno del Consejo Editorial ha formulado una propuesta en el sentido de que la Editorial se transforme en una empresa afiliada a la Universidad, que le brinde determinado tipo de servicios, al costo, pero que funcione - sobre todo – desde el punto de vista de captación de capital de trabajo – como una empresa más – dentro de las posibilidades que ofrezca el Sistema Bancario Nacional o algún otro banco.

Considera que podrían ahorrarse muchos recursos, que podrían dirigirse a atender otras necesidades, si efectivamente se puede lanzar a la Editorial por esa ruta. Llama la atención sobre esto para que se retome el tema tanto a nivel de Consejo Editorial como del Consejo Universitario.

El RECTOR explica las diferentes opciones que se presentan a consideración del Consejo.

El DR. VARGAS pregunta si se ha estimado cuánto significa el ajustar el aumento de ₡725 a ₡1.000.

El RECTOR explica que el ajuste se haría hasta la categoría 9 y significaría menos de un millón de colones.

El DR. THOMAS hace la observación para que se tenga presente como un elemento de juicio adicional que estos salarios son sustancialmente menores que los de la UCR.

El RECTOR explica que son salarios bases y hay que agregar los reconocimientos que se han hecho a cada persona, de anualidades ganadas en otras instituciones. Claro que no se llega a los salarios a la UCR, pero con estos reajustes se pretende que no nos distanciamos más.

El ING. CASTRO considera que cualquiera de los ajustes que se han planteado –de acuerdo con la inflación de este año- son bajos habría que tomar en cuenta cuál ha sido la situación real –no para el aumento- sino para tenerla presente y no decir que es un aumento alto. También es importante tomar en cuenta que va a pasar en las otras instituciones, porque siempre habrá comparación.

DR. VARGAS manifiesta que, si se hace una lucha adicional, habría que tener muy claro qué aspectos se van a cubrir, porque hubo solicitudes de las dependencias que se han dicho fueron recortados muy racionalmente, pero en la eventualidad de un ingreso adicional se podría aliviar un poco la presión que exista en otras dependencias. Hay que considerar también que la inflación del año entrante no se puede ignorar y habrá que cubrirla con algún incremento adicional a los ingresos. Al mismo tiempo a medida que prosiga la inflación, la presión por aumento salarial va a ser cada vez mayor y tal vez el porcentaje fijado para julio deberá ser un poco más alto. También hay que considerar las inversiones de la UNED que se han dejado casi a su misma expresión. Ante la posibilidad de luchar por los ₡2.400 se debe tener muy claro por qué se está luchando, para que el esfuerzo que se realice tenga el apoyo requerido.

El LIC. CEDEÑO: le preocupa que se vayan a asignar recursos sólo para aumento de salarios y que después no los haya para los servicios no personales. Esto se debe tener en cuenta, pues esas partidas están calculadas sin considerar el Índice inflacionario.

El RECTOR explica que las partidas no se han mantenido congeladas: se conservó la misma proporción entre Servicios Personales y No Personales, lo cual implica que el aumento en términos absolutos en el presupuesto ha fortalecido a esas partidas en términos absolutos

LIC. CEDEÑO: señala que la intención es que esa partida que considere tener importante como la partida de salarios, aunque no haya sindicatos que las protejan.

EL RECTOR señala que no han incluido la partida de casi ₡6 millones para construcciones, que se reflejará como superávit en la liquidación de presupuesto de este año, lo que viene a reforzar la partida de Servicios NO personales.

El LIC, CEDEÑO considera que se debe aprovechar esta modificación de la escala de salarios para reglar de una vez problemas de armonización y coherencia interna que pudiera tener la propia escala salarial.

EL RECTOR explica que eso se ha pensado, pero no variando la escala, sino a través de un análisis de valoración de puestos.

LIC. CEDEÑO continúa con su exposición, señalando que también debería contemplarse la necesidad de discriminar los estímulos. En la institución hay gente que es más útil que otra y también gente que es mejor que otra y en ese sentido nuestra política de salarios debería contener un elemento estratégico de retención de los mejores y de los más útiles.

Se debe minimizar el riesgo y la vinculación a que nos obligue una decisión de este tipo. En la UCR los aumentos de sueldos que se han hecho a través del Fondo Consolidado, le permiten tomar ese fondo para pagar un aumento de los salarios mínimos, Nosotros debiéramos buscar una fórmula que nos mantuviera destacados. Distinto es decir “que se va hacer un aumento a partir de enero”, a decir “que va a hacer un aumento de enero a marzo” y en marzo se revisa y así sucesivamente, con lo cual se prevé que algún día no se tenga caja y no se puede pagar. Nuestro compromiso debería ser lo más flexible, bien que fuera fraccionado, en el sentido de que no nos comprometemos desde ahora a un aumento de salarios ad perpetum, sino que se va a hablar de otra cosa que no es aumento de salarios, sino de bonificaciones sobre el rendimiento y cada cierto periodo se evalúa el rendimiento de los funcionarios.

Otro aspecto que se debe tener muy claro es una política de control de nuevas plazas y ser muy prudente a la hora de asumir compromisos en vista de la poca certeza que se tiene en el presupuesto que se nos va a asignar.

Quisiera que estos criterios fueran tomados en cuenta a la hora de evaluar este asunto y también cual es la situación de nuestros salarios con respecto a los de las otras universidades. También es conveniente tener una comparación de sueldos con otras entidades privadas y públicas.

DR. THOMAS: señala que todos los incentivos para los trabajadores siempre se centran en salarios, pero su batalla es que no siempre se puede fijar todo únicamente en salarios. Tiene que haber alguna previsión por parte de la UNED para atender ciertos aspectos de los trabajadores que no sean convertidos necesariamente en colones. Está de acuerdo en que se apruebe la opción con el porcentaje del 15 al 20%, pero recomienda hacer una previsión tomando en cuenta otras necesidades que no siempre son convertibles en colones, pero le den al hombre cierta razón de existir, de ser parte de la institución.

El DR. ZELAYA explica que en la Institución se han venido dando cierto tipo de estímulos que no son exclusivamente de carácter económico. Como son: la Asociación Solidarista en que la UNED aporta un 5% el empleado un 3% el 50% descuento en los libros que compran los funcionarios de la UNED. El establecimiento de un médico de empresa; el pago de los estudios de los empleados; la ayuda a los funcionarios para pagar la edición de la tesis, etc. Son beneficios que tal vez podrían mejorarse y que contribuyen a configurar una política de estímulos para los funcionarios de la Institución. Respecto a lo expresado por don Álvaro, estaría plenamente de acuerdo con él en la teoría, pero en la práctica es un asunto muy problemático.

El LIC. FALLAS agrega que se trata de impulsar determinadas actividades deportivas: ya se efectuó un campeonato de ping-pong y se van a promover otro tipo de actividades.

Una de las mayores inquietudes que pudo palpar en el pasado, no tanto se referían a aspectos salariales –porque en general los funcionarios estaban bastante satisfechos con lo que la UNED les pagaba- era relativo a la estabilidad laboral. Con la aprobación del nuevo Estatuto Orgánico y el próximo Estatuto de Personal se vendrían a colmar todo ese tipo de aspiraciones en muy alto porcentaje.

El DR. VARGAS está de acuerdo en la propuesta de presupuestar los dos aumentos para enero y para julio.

Ha pensado preparar, para analizar en la Comisión de Asuntos Económicos, un documento relacionado con los incentivos no salariales para funcionarios de la UNED. Para ello tomaría en cuenta las categorías que integran el índice de precios al consumidor para ingresos médicos y bajos. Vestido, alimento, vivienda, recreación, misceláneos, etc., para estudiar la forma en que se puede incluir en cada uno de esos renglones, algunos estímulos para los trabajadores. En este sentido sería conveniente tener una lista de esos incentivos no salariales que existen en la Institución.

El LIC. FALLAS se compromete a preparar la lista de los incentivos no salariales de que disfrutaran los funcionarios de la UNED y esbozar una idea que hace tiempo ha estado madurando.

El DR. MURILLO considera que el aumento salarial a partir del 1° de enero puede ser aprobado sin problemas, pero el aumento programado para el 1° de julio no está financiado, porque los ¢10 millones no está todavía. Se podría aprobar este último sujeto a que se obtenga el financiamiento correspondiente.

El DR. ZELAYA expresa que el Gobierno ha prometido incluir la partida.

DR. MURILLO manifiesta que la Comisión de Asuntos Económicos no ha producido todavía ninguna idea de economía. Considera que se debe pensar en restringir el ocupar plazas vacantes y en este sentido se debería seguir una idea que ha seguido el Gobierno desde hace alrededor de diez años, en cuanto a que cada pieza vacante que se va llenar sea específicamente estudiada y justificada, o sea que la llenada de las plazas vacantes no se automática. Esto requeriría de una Comisión diferente, porque si lo maneja la Administración tiende a no funcionar igual, como filtro al menos.

El DR. ZELAYA explica que sobre este aspecto se ha hecho mucho, pues los reajustes de salarios de los últimos tres años se han hecho con base en la economía que representa el no llenar plazas nuevas y vacantes. La política de que no se llenen plazas nuevas fue adoptada por la Junta Universitaria, el año pasado. La plaza que queda vacante llega al Consejo de Rectoría con una justificación si se quiere llenar y es este Consejo decide si procede o no. Más bien ha habido en la UNED exceso de rigidez en ese sentido.

Por otra parte, para llegar a la suma de ¢37.4 millones en Servicios no Personales ha habido racionalidad con base en un análisis minucioso de las solicitudes de las diferentes

dependencias. Se ha llegado a un punto intermedio con la cifra de ₡37.4 millones, con lo cual se va a trabajar normalmente el próximo año.

El DR. MURILLO considera que sí se está haciendo ese análisis de las plazas vacantes, razón de más para que no haya problema en que las controle. Según los economistas la situación para el año entrante va a ser muy difícil y, sin embargo, en las instituciones pareciera que todo va a seguir igual e incluso mejor. Entonces no sabemos si en las instituciones se está actuando responsablemente o no.

Deberían tomar medidas de este tipo: crear comisiones que no estén exclusivamente dentro de la Administración. Y si algunas plazas vacantes se llenan, no vería ningún problema si están plenamente justificadas.

El RECTOR señala que le preocupa el entramamiento en cuanto a la dificultad para reunir las comisiones. Podría solicitarse un dictamen de la Auditoría cuando se hace el estudio de plazas vacantes en el Consejo de Rectoría.

El LIC. ÁLVAREZ explica que en la oficina de Programación se lleva a cabo un análisis de las plazas vacantes y luego se presenta un informe recomendado o no la apertura de una plaza. Y en este sentido podría adicionarse el informe de la Auditoría.

El DR. THOMAS señala que no tiene razón alguna para dudar en que la UNED se ha restringido el llenar plazas vacantes, pero en esto se debe pensar no sólo en función de la Institución vista hacia adentro, sino hacia afuera.

Las Comisiones de eficiencia administrativa generalmente no han funcionado bien en el sentido de que realmente se realice una economía sustancial. Solicita se reflexione sobre el impacto que puede tener en la opinión extra-universitaria y ver si es un elemento de juicio adicional a tomar en cuenta a la hora de pensar en una posible comisión.

Por otro lado, conviene pensar en el posible entramamiento que se pudiera ocasionar a la Institución. De crearse una Comisión de este tipo tendría que ser con fines muy específicos: sólo para el asunto de las plazas vacantes y no convertirla en un monstruo porque tampoco se llegaría a ninguna parte.

El RECTOR explica que con las solicitudes de plazas nuevas que no se aprobaron se está financiando los ajustes de salarios del año entrante. Posiblemente en la primera modificación externa habrá que incluir alguna plaza nueva, que se financiará con base en la liquidación del presupuesto de 1982.

El ING. CASTRO tiene muchas reservas en cuanto a las comisiones de eficiencia administrativas que funcionan en otras Instituciones, por la manera en que atacan los problemas que son en orden secuencial y considera que un problema no se puede atacar en esa forma. Preferiría que una comisión de eficiencia administrativa hiciera un estudio global, para tener una idea de cómo están distribuidas esas 700 plazas en la UNED gestionar cada una de las unidades, para ver en cuáles sería posible aplicar un criterio lento de reducción de plazas, conforme se vayan presentando las vacantes.

Sería interesante tener el panorama de la UNED sobre la distribución de plazas que hay por unidad, porque de una en una es muy difícil formar criterio.

Estaría de acuerdo en aprobar las opciones de presupuesto presentadas por la Rectoría.

El LIC. CEDEÑO considera que ésta ha sido una de las discusiones más importantes que han tenido en muchos meses. Recoge un par de ideas en la moción siguiente:

***Que se ligue la aprobación de este aumento salarial a la existencia del presupuesto cierto. Explorar cómo se podrían comprometer a aprobar un lineamiento salarial si todavía está en duda la existencia del presupuesto. Hay forma según las cuales la Administración podría presentarles algo que tuviera esa finalidad, que no fuera un entramamiento y que los pusiera a cubierto de la eventual biblia legal o política de autorizar un aumento salarial, subiendo que no hay disponibilidad de fondos.***

Otros asuntos que propone es solicitarle a la Rectoría que les presente una propuesta según la cual el manejo de ese aumento salarial deje a la UNED el máximo de maniobrabilidad, sea por la vía de establecer un fondo consolidado, u otra cosa, no fuera a ser que, autorizado este aumento salarial, si el Poder Ejecutivo decretara otro aumento, se pueda decir que aquel aumento que se decretó satisface cualquier otro eventual aumento que se pudiera dictar, simplemente para no tener que estar corriendo detrás de presupuestos para asuntos tan sensibles como los salariales.

El ING. CASTRO discrepa un poco de la posición de don Álvaro Cedeño porque él está diciendo que el aumento se ponga en un fondo consolidado, de forma que si el Poder Ejecutivo decreta un aumento que éste se asimile a ese aumento y los empleados no disfruten de un aumento adicional. Considera que estos aumentos son muy pocos y que incluyéndolos en la base al decretar el Poder Ejecutivo un aumento adicional habría una forma de presionar para que el Poder Ejecutivo de ingresos adicionales.

El DR. ZELAYA señala que según lo ha planteado don Álvaro, no se podría presupuestar el segundo reajuste de salarios porque no se tiene una garantía del Poder Ejecutivo de que va a dar los recursos. Es una posición que se ha afrontado en todo momento durante este año, y es una situación que se da dadas las circunstancias y no cree que sea una actitud irresponsable. Por eso ha señalado que la disminución en lo que se refiere a ese reajuste se haga en las partidas de servicios no personales a efecto de lograr luego la consecución de los ¢10 millones adicionales. El presupuesto tendría que enviarse a la Contraloría ajustado en el sentido de que cierre sobre la base de ¢1.704 más los recursos propios, incluyendo los dos reajustes y que los recursos adicionales se utilicen para completar las partidas que lo necesiten para terminar el año.

En la UNED siempre se ha ido adelante, concediendo hasta donde se puede conceder, para evitar situaciones conflictivas, que dichosamente no se han dado en la Institución en sus cinco años de existencia.

Se somete a votación, y votan favorablemente seis miembros. El Lic. Cedeño vota negativamente, y razona así: no podría estar de acuerdo hasta tanto no conociera la estrategia, porque está de acuerdo en el fondo, pero no en quitarle maniobrabilidad a la universidad, en obligarla a cosas que luego no podría cumplir y que podría crear ciertas crisis. Por tanto, vota en contra hasta tanto no se conozca la estrategia con la cual se va a manejar este asunto.

El DR. ZELAYA explica que la estrategia es que ambos reajustes se contemplen en el Proyecto de Presupuesto Ordinario y que se ajusten las partidas correspondientes de Servicios No personales, a efecto de que sean contempladas una vez que entren los otros recursos.

Se somete a votación esta estrategia y se aprueba con seis votos a favor. En contra el voto del Lic. Cedeño que no está de acuerdo con ese procedimiento. Considera que con poco más de refinamiento se podría haber logrado autorizar los aumentos de salarios dejándolos de alguna manera condicionales, porque ahora se dejarían partidas desfinanciadas de Servicios No Personales, lo que quiere decir que en un determinado momento se podrían quedar sin lo indispensable para mantener en marcha a la Institución.

Confiesa que no tiene muy claro que esa política no sea efectiva, pues a lo mejor tenga una mala percepción de cómo son los tiempos y de cuál es la estrategia óptima para negociar en estos asuntos, pero ya hablando mucho sobre la necesidad de no comprometerse en esta materia y ahora, aunque le parece que puede ser una estrategia efectiva, no podría estar de acuerdo con ella.

De todas formas, ha presentado una propuesta para que se proponga un procedimiento en que se da la máxima maniobrabilidad, aún con este asunto aprobado, se puede hacer de manera que deje más grados de libertad.

El DR. ZELAYA responde que se va a trabajar en eso sin perjuicio de que se vuelva a ver nuevamente en el Consejo Universitario, así como el asunto de la Comisión de Eficiencia Administrativa propuesto por don Mauro Murillo.

### **ACUERDO N°238**

**Se aprueba un reajuste de salarios para el año 1983, pagadero en dos tantos (enero y julio), ambos serán de un 20% en las categorías más bajas hasta un 15% en las más altas. En caso de que el porcentaje para las categorías más bajas resulte inferior al que señale el Poder Ejecutivo para los Empleados Públicos, se tomará este último para ambos casos. ACUERDO FIRME.**

### **ARTICULO V: SISTEMA DE PRACTICA DIRIGIDA**

El RECTOR da la bienvenida a los señores Lic. Guillermo Vargas, Jefe de la Oficina de Programas Docentes, a la Licda. Ana Isabel Montero, Coordinadora de Práctica Dirigida en la Carrera de Administración de la Pequeña Empresa Industrial y Comercial y al Lic. Rodrigo Barrantes, Coordinador de Práctica Dirigida en las Carreras de Educación quienes han sido invitados a la sesión del Consejo Universitario para analizar el sistema de Práctica Dirigida, requisito que tienen todas las carreras de la UNED para que los estudiantes puedan graduarse.

El LIC. GUILLERMO VARGAS se refiere brevemente al por qué de la ubicación de las practicas dirigidas en la Oficina de Programación Docentes. En la UNED la responsabilidad académica está en dos instancias diferentes: En Centros Académicos y en la Oficina de Programas Docentes. Así se habla de materiocéntrica cuando corresponde a la primera y de carrerocéntrica cuando se refiere a la segunda. En Centros Académicos la responsabilidad académica está dirigida fundamentalmente al grado de calidad y excelencia académica de cada curso, individualmente.

En Programas Docentes está la emisión de las carreras y la responsabilidad y vigilancia académicos se entienden como programas docentes. Generalmente en la UNED no debe hablarse de carreras sino de programas docentes.

De tal manera que en la Oficina de Programas Docentes están los coordinadores de cada uno de los programas. La labor de coordinación de una carrera se inicia desde el momento mismo en que empieza la planificación. En la programación curricular, el trabajo de diseño o es responsabilidad fundamentalmente de Programación Curricular de la Vicerrectoría de Planificación compartido con el coordinador de la carrera de la Oficina de Programas Docentes de la Vicerrectoría Académica.

La UNED a considerado que las prácticas dirigidas deben estar en manos de la oficina de Programas Docentes por cuanto éstas deben velar por la calidad de la carrera, como un todo, se consideró que deberían interpretarse también como una evaluación final de los conocimientos que los estudiantes han adquirido, su concatenación y preparación para enfrentar el trabajo como un profesional.

En la UNED la práctica dirigida comprende dos tipos diferentes de actividades: lo que corrientemente se llama "práctica" en una Universidad o el "proyecto".

Quienes tienen un cargo las prácticas dirigidas son los supervisores, personas que son contratadas de manera diferente a como se contratan los tutores, en el sentido de que un tutor se contrata por un plazo definido, mientras que el supervisor de práctica se le contrata para supervisar una práctica por un semestre definido.

Se han tenido muy buenas experiencias tanto en las prácticas como en los proyectos y se ha tratado de que estos estén muy vinculados con las comunidades en que viven los estudiantes.

La LICDA. MONTERO explica brevemente en qué consiste la práctica dirigida en la Carrera de Administración de la Pequeña Empresa Industrial y Comercial y muestra

algunos trabajos de proyecto que han elaborado los graduados. Explica también la relación del estudiante con el supervisor.

El LIC. BARRANTES, coordinador de prácticas dirigidas en las Carreras de Educación explica en forma breve en qué consisten la práctica docente tanto en la Carrera de Educación en I y II Ciclos en la Carrera de Administración Educativa.

El ING. CASTRO pregunta si el proceso de retroalimentación entre la práctica dirigida y el diseño curricular se da automáticamente y si existe alguna coordinación entre la oficina de Programas Docentes y la Unidad que diseña las Unidades Didácticas.

El LIC. GUILLERMO VARGAS señala que existe la Comisión de Administración Curricular, organismo que sirve de vínculo entre la Vicerrectoría Académica y la de Planificación.

Cuando hay un problema que implique una modificación pequeña, ellos la pueden hacer o los currícula o al método de enseñanza, pero si es grande, se plantea el problema a esa Comisión para que sea una labor conjunta con Programación Curricular y de Programas Docentes. Pero sucede que se siempre los procesos son tan ágiles como se quisiera.

El DR. VARGAS manifiesta que le ha llamado la atención que esta parte de entrega de la docencia está en Programas Docentes y no en Centros Académicos. Pregunta si ha habido algún conflicto con Centros Académicos, o si se considera que pueden seguir igual o pueden superarse aprovechando el concurso de Centro de Control de Calidad u otras dependencias de la UNED.

El LIC. GUILLERMO VARGAS indica que no ha habido ningún conflicto, más bien las relaciones han sido muy fructíferas. Por ejemplo, Centros Académicos da una determinada carrera con una visión materiocéntrica, poniendo todo su esfuerzo y creyendo que se ha dado lo mejor. Cuando se da la práctica dirigida y el estudiante debe utilizar los conocimientos de los cursos, se pone en evidencia que aquella asignatura que se supone ya aprendida, no está dando el instrumental necesario para el futuro profesional.

Esa campanada de alerta de Programas Docentes ha hecho que muchas veces, sin que medie nada formal, se modifiquen o mejoren algunos cursos. El entramamiento y falta de agilidad no está en este nivel. Eso sucede en el momento en que los especialistas de Centros Académicos y de Programa Docentes convienen –y la mayor parte de las veces hay acuerdo total- en que determinadas asignaturas están mal enfocadas, o están mal dirigidas y se impone una modificación formal. Cuando es una modificación formal de este tipo se escapa del ámbito de la Vicerrectoría de Planificación para resolverlo.

Tampoco quiere señalar que el problema está en la Vicerrectoría de Planificación, sino que los mecanismos establecidos tal vez no son los más ágiles, o a veces no se cuenta con el personal necesario para emprender con la rapidez requerida, una labor de acomodamiento o reajuste, como sucede en el caso de Educación en I y II Ciclo, en que por ser la primera se han cometido una serie de errores a variar lo ya establecido.

El DR. ZELAYA explica que la carrera de Educación en I Y II ciclos fue la primera que se diseñó en 1977, sin que se tuviera una clara idea de cómo diseñar currícula, porque no existía una metodología como la que ya se ha ido conformado con base en la experiencia. Tampoco existía experiencia en la producción de unidades didácticas. Con el bagaje obtenido en estos cinco años se va a 'proceder a revisar, adecuar y a tratar de mejorar lo que se ha hecho hasta el momento. Todos esos resultados que se han ido observando en la práctica son lo que, dentro de ese proceso de retroalimentación, permiten ese mejoramiento y adecuación de lo que se había planeado con respecto a lo que ocurre en realidad.

Respecto a la pregunta del DR. THOMAS de cuántos trabajos vuelven a la comunidad, el LIC. BARRANTES explica que se distribuye el original para la biblioteca de la UNED, una copia para el Centro Educativo y otra para el estudiante. Muchos de los proyectos se han llevado a la práctica, sobre todo en aspectos de construcción, pero ahora se está dando más énfasis al aspecto curricular, por lo que los estudiantes están haciendo proyectos de educación curricular a distancia local, que llevan a la práctica.

La LICDA. MONTERO explica que en lo que se refiere a los proyectos en Administración de Empresas todos se han llevado a la práctica. La idea del proyecto es que llene una función.

El LIC. BARRANTES considera indispensable pensar en un reclamo que han hecho los alumnos: la licenciatura en Educación y el Bachillerato en Administración de Empresas. En Diplomado en este momento no es competencia para ningún graduado de otra universidad y la licenciatura se hace indispensable en Educación, para la escala de calificación en el Ministerio de Educación Pública.

El DR. ZELAYA explica que el problema está en la falta de recursos en diseño curricular para hacer frente a esos otros estratos. Se ha visto una actitud muy positiva de las personas que han solicitado estas posibilidades, pues pretenden que prácticamente se autofinancien los cursos y se prescindan de la tutoría presencial. El Señor Rector espera que en el año 84 puedan ofrecer esas posibilidades.

El DR. THOMAS considera urgente darles seguimiento a nuestros graduados. Ya se sabe que este aspecto es muy considerado por la Institución, pero cualquier preocupación relacionada con la calidad de nuestros graduados no está de más. La UNED no puede darse el lujo de no darle seguimiento a sus graduados por la modalidad de la enseñanza y los niveles que se dan.

La posibilidad de ofrecer la licenciatura no lo concibe como un vacío que tienen nuestros graduados, sino que daría elementos de juicio para mejorar lo que se está haciendo en los niveles inferiores. Por eso hace una instancia para que se haga el propio de iniciar ese otro nivel, por lo menos en el campo de educación. También hace un llamado para que se atienda, en la medida posible, con carácter prioritario, las quejas por falta de calidad, ya que significan reacciones de los estudiantes al final de la carrera que se deben tomar en cuenta.

El DR. MINOR VARGAS felicita a los señores invitados por el trabajo serio que han estado haciendo y agradece también la explicación tan valiosa que les han ofrecido.

- Se levanta la sesión a las 11 a.m. -

DR. CHESTER J. ZELAYA GOODMAN  
RECTOR

alcp\*\*