

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

11 de julio, 2007

ACTA No. 1872-2007 **Extraordinaria**

- PRESENTES:** MBA. Rodrigo Arias Camacho, Presidente
MBA. Heidy Rosales Sánchez
MBA. Eduardo Castillo Arguedas
Sr. José Félix Cuevas Corea, Repres. Estudiantil del C. U.
Dra. Xinia Carvajal Salazar
Licda. Marlene Víquez Salazar
- INVITADOS**
- PERMANENTES:** Licda. Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría
del Consejo Universitario
Lic. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica
- INVITADOS:** Licda. Thais Castillo Alfaro
MBA. Laura Vargas Badilla
MBA. Juan Carlos Parreaguirre Camacho
Bach. Andrea Durán Flores
- AUSENTE:** PROF. Ramiro Porras, con excusa

Se inicia la sesión al ser las quince horas con veinte minutos en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

UNICO PUNTO:

ANÁLISIS DE LOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL. (Continuación)

MBA. RODRIGO ARIAS: Iniciamos la sesión del día hoy sesión extraordinaria 1872-2007, para continuar con el análisis de los Lineamientos de Política Institucional, lo cual contamos con el acompañamiento de la Comisión respectiva.

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: Buenas tarde compañeros, vamos a retomar el hilo que teníamos desde un largo receso, y para esta sesión tal vez dos objetivos que planteamos la comisión para hoy; uno es hacer una pequeña propuesta sobre la estructura del documento, no se ha hecho ningún cambio de fondo, es sobre la estructura que ahorita la presentamos. Segundo, ojalá terminar el documento hoy, creo que falta poquito.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es la meta.

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: Esa es la meta, creo terminar el documento hoy y si terminamos el documento hoy, creo que en unos 22 días la comisión ya podría entregar un documento ya final, bien estructurado, totalmente en limpio para presentarlo a la Asamblea Universitaria Representativa, esos serían los tres aspectos para retomar en el día de hoy.

Veamos la primera propuesta, la comisión en el proceso de análisis que hizo de todos los términos que introdujimos durante el proceso anterior, también analizamos un poquito la estructura del documento.

Nos pareció en primer lugar que había como las áreas habían mucho puntos, muy amplios, nosotros estamos proponiendo lo siguiente: Cuatro grandes áreas o cuatro grandes temas, uno que se llama Universidad y Sociedad, uno que se llama Planificación, otro Desarrollo Académico, Gestión Administrativa e inversión.

La Universidad Sociedad abarca el punto uno que se llama la Universidad y su Entorno, la Democratización y Exigencia Académica, La UNED en el Contexto de la Educación Superior.

En Planificación iría un capítulo solo que es el que vendría ahí.

Desarrollo Académico, tendría sus divisiones que tienen que ver con la docencia, el estudiante, los materiales didácticos, la oferta académica, la investigación, y la extensión, para llevar un orden lógico del asunto.

La gestión administrativa, vendrían aspectos como los centros universitarios, la atención al estudiante, el desarrollo de personal; y finalmente la inversión, esas serían más o menos las cinco grandes áreas que proponemos en la estructura del documento.

Repito, no hay ningún cambio en el fondo en los términos del documento y es solamente una propuesta.

Ahí tendríamos el documento original como estaba La Universidad es en torno a la democratización académica etc., la propuesta de nuestra es esa que está ahí Universidad Sociedad 1.1: 1.2; 1.3; el segundo punto Planificación; el tercero Desarrollo Académico; Gestión Administrativa etc., más o menos esa es la propuesta de estructura que nosotros tendríamos.

El último punto que está aquí Comunicación e información, se pretende distribuirlo en todos los diferentes temas que no aparezca como uno solo, esa es una propuesta porque en realidad es pequeñito lo que viene aquí de información, pero bueno eso va a depender de ustedes si quieren lo dejamos a parte o lo diluimos en el documento.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Una consulta con respecto a la propuesta, uno de los insumos importantes de los lineamientos son las mociones del III Congreso, una de las partes de las mociones del III Congreso que es lo que denominamos Gestión Académica, que es básicamente; cómo es que se articula y vinculan todos los procesos administrativos, pero también toda la Gestión Académica de la forma en cómo se desarrollan los programas; la forma en que un encargado de programa lidera ese programa, y da el seguimiento requerido para garantizar su excelencia y su pertinencia en el contexto. En esa parte lo único que yo quiero saber es con la propuesta, dónde se ubicaría, porque no quiere decir que esté en la anterior, sino lo que quiero decir es que fue algo importante que nosotros nos dimos cuenta de que tenía que fortalecer, que es el asunto de la Gestión Académica.

Precisamente por lo que se está llevando a cabo con los procesos de autoevaluación y acreditación, entonces me parece que habría que indicar, no sé si donde dice Desarrollo Académico, un elemento del Desarrollo Académico sería la Gestión Académica, porque las mociones hablan, hay una moción, como ustedes recordaran, no estoy muy segura si es la siete, las que están muy relacionadas con la investigación don Rodrigo, y las que están relacionadas con la docencia que hablan de articulación, coordinación, vinculación y esto me parece que es parte de lo que se pretende ahí cuando se habla en la parte de Desarrollo Académico, donde don Juan Carlos hace un momento lo mencionó que estaba lo de docencia, la investigación y la extensión

Me parece que hay que destacar eso la docencia, la investigación y la extensión, pero también la Gestión Académica, como uno de los apartados que debería de desarrollarse y donde se destaque la vinculación, la articulación y la coordinación que son, creo que una de las mociones del III Congreso.

Recuerdo eso porque precisamente con la propuesta que él elabora para las mociones del III Congreso de los acuerdos del Consejo, tuve que darle pensamiento a eso, entonces me parece, una simple sugerencia.

LICDA. THAIS CASTILLO: Cuando hicimos la propuesta de incorporar en temas más amplios lo que en Lineamientos de Política Institucional estaba presentado, el Desarrollo Académico busca eso bajo ese tema vincular todo el quehacer y la Gestión Académica propiamente, separándola de la Gestión Administrativa, de hecho la atención al estudiante en Gestión Administrativa está puesto desde los servicios que brinda la UNED, mientras que el estudiante dentro de Desarrollo Académico está puesto desde la perspectiva de acción y de Gestión Académica Curricular, quizás no tiene un título particular de Gestión Académica como tal, pero en los diferentes aspectos al compaginarlo dentro de Desarrollo Académico, se buscó que fuera la Gestión Académica Curricular la que estuviera presente bajo ese rubro.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: El asunto está en que no es solamente la gestión curricular porque la moción uno se refiere a la parte de docencia mencionaba que decía, *“...apoyar con el tipo de asesoría, acompañamiento y recursos que requieren las escuelas y la Dirección de Extensión bajo los procesos de planeamiento, diseño, y evaluación curricular de los programas y cursos que ofrecen, de manera que se garantice una oferta académica de excelencia y con pertinencia en cuanto a contenidos, objetivos, métodos de enseñanza y aprendizaje a distancia, en respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes y la sociedad en general...”* ¿qué significa esto?, por ejemplo, el PASE que recientemente se aprobó todas sus funciones, lo que da es un acompañamiento en lo que es diseño curricular, pero el PAA da un acompañamiento en lo que es los procesos de autoevaluación con miras a un plan de autorregulación o de mejoramiento, que es otra parte.

Por otro lado, el CIEI tiene como parte de sus funciones el construir los indicadores de gestión, también que garanticen el logro de las metas.

Conversando con el señor Vicerrector Académico, en este sentido, de que hay procesos que no necesariamente se dan en la misma vicerrectoría, pero que están articulados y si se hiciera lo que doña Xinia dice, que nos indicaba días atrás, un análisis de procesos se puede constatar que en realidad es la gestión académica pero articulada y vinculada con todos los procesos internos de la universidad; es en esa línea doña Thais, digamos que es el mirar no solamente el acompañamiento de mirar la moción uno, no solo con el acompañamiento que debe dar el **PASE** en una primera etapa, sino además todo el acompañamiento que otras instancias dan para garantizar la excelencia académica y la pertinencia

de un programa en todo el proceso universitario, que no solamente lo garantice el PASE, que el PASE está solamente en una parte, vuelve a entrar si se quiere hacer una revisión curricular etc., es eso, que me parece que es importante que quede ese interés como uno de los lineamientos de que hay que hacer un esfuerzo para garantizar esa articulación en el proceso.

LICDA. THAIS CASTILLO: Creo que vale la sugerencia como buscarle un poco a la luz de lo que ahí está articulado, que quede un poco más explícito, pero en general el tema este buscaba esa integración interrelación entre los diferentes aspectos.

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: Tal vez yo creo que existe, sería importante que se visualice en el documento, el proceso de vinculación, articulación, coordinación, creo que sí lo podemos lograr, porque esta vez lo hicimos relacionado con las mociones del III Congreso, entonces creo que es una cuestión de visualizarlo en el documento, me parece que así está bien.

MBA. HEIDY ROSALES: Me parece muy bien la estructura que se le está dando a los Lineamientos, tratar de ir ordenándolos.

Es una consulta, ayer estuvimos Juan Carlos Parreaguirre en una reunión elaborando el Plan de la Vicerrectoría de Planificación, y es más hasta se dio como sugerencia dividir el plan con los mismos ejes que tiene el PLANES el Plan Nacional de la Educación Superior, y creo que después de analizarlo y hasta el mismo Carlos Morgan le pareció muy bien también tomar esos ejes.

Viendo la división que se le hizo, lo vemos que muchos también se pueden dividir en los ejes del PLANES, que es la pertinencia de impacto, la calidad, la cobertura de equidad, y equidad Ciencia Tecnología e Innovación y la Gestión.

La consulta es si esos ejes de PLANES, no sé si los demás estarían de acuerdo, se pueden también ir plasmando en el documento de lineamientos, para que luego el Plan Estratégico Institucional, pues también ya venga enfocado en esos ejes, más que es algo que se discutió ayer con don Carlos Morgan y el Plan de la Vicerrectoría de Planificación se va a establecer en estos ejes; es una consulta que les planteaba yo, sino se puede también, porque si vemos es muy parecido, ahí está nada más que los nombres, pero está como todos los elementos, si estos no lo podríamos ir visualizando en los ejes de PLANES.

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: El PLANES se tomo en cuenta, pero creo que por la estructura que tiene, si podríamos intentar empatarlos, integrarlos, concatenarlos, creo que si es posible, y en la propuesta final nuestra lo intentaremos, creo que es fácil, o es posible, no es fácil pero es posible.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Sé que es difícil, reconozco que es difícil, pero eso no quiere decir que no se pueda hacer, es que lo que viene luego en el punto dos Planificación, que para mí es muy importante, precisamente ahí es donde creo yo

que debe partir la sugerencia de doña Heidy, que cuando nos referimos a la parte de Planificación nosotros estamos obligados de alguna manera, a seguir lo aprobado para PLANES, precisamente de ahí deberíamos de partir, porque somos parte del sistema universitario, entonces tendríamos que salir de ahí.

Pero luego, hay algunas mociones también del II Congreso, que para mí son fundamentales en lo que es planificación y lo que es la gestión, por ejemplo, recuerdo de la gestión de las escuelas.

En el III Congreso lo que aquí debemos de rescatar es la moción 16 en la parte de Planificación, que es la que se refiere al planeamiento académico, alguien podría decir –bueno eso podría caer dentro del Desarrollo Académico-, desde mi punto de vista no, más bien cae desde el punto de vista de la planificación, de cómo debe de hacerse la parte del planeamiento académico, y la moción 16 del III Congreso define con claridad, o sea, una de las mayores riquezas que tienen las mociones del II Congreso, es lo que aparece, creo que es en planificación, y que luego se trató de retomar en los lineamientos anteriores, donde se habla de que debe hacerse con la mayor participación posible etc., eso está en el II Congreso, es una de las fortalezas del II Congreso, y luego que se retomó en los lineamientos.

Pero luego el III Congreso vino todavía a hacer más claro, en lo que se debe entender por planeamiento académico, voy a leerla nada más para que me comprendan *“El Planeamiento Académico se entiende como la actividad de planificación de programas, proyectos y actividades en cada una de las áreas fundamentales de la Universidad, investigación, extensión y docencia.//El Planeamiento Académico es entonces el eje articulador de toda la planificación institucional, el Planeamiento Académico se orienta por las definiciones del Estatuto Orgánico y por la Misión de la Universidad, acorde con esta última pondrá especial atención en brindar opciones a poblaciones, actividades y áreas geográficas con mayores dificultades de acceso a los beneficios, materiales e intelectuales de la educación superior. En consecuencia el Planeamiento Académico debe...”*, entonces estas establecen una serie de actividades.

Una sugerencia respetuosa es esa, retomar lo que es la moción 16, pero también rescatar lo que aparecía en planeamiento, en las mociones del II Congreso y el documento de Lineamientos de Política Institucional anterior, que para mí es muy valiosa, y que dio la base para construir el acuerdo 1560.

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: No sé si les parece entonces, si los comentarios terminan acá, podemos seguir analizando el documento, Laura va a seguir.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tendría que tomarlos en cuenta a la hora de incorporar, lo que hasta hora hemos venido aprobando dentro de esta estructura, es donde ya uno puede darse una idea clara, si la estructura responde a un documento como

el que esperamos, tanto como usted decía, cuando esté todo aprobado, hagan el esfuerzo de incorporarlo ahí.

MBA. LAURA VARGAS: De acuerdo a lo que habíamos quedado en la anterior sesión, vamos a retomar la lectura en el punto VI Atención al Estudiante, para algunas personas es página 22, 21 hay diferentes, don Rodrigo tiene 23.

“ VI ATENCIÓN AL ESTUDIANTE: Los estudiantes ocupan un lugar preponderante en el quehacer universitario. Los siguientes principios deben tenerse en cuenta para aumentar los beneficios que deriven de su relación con la UNED: 1. Mejoramiento de la comunicación entre la institución y los estudiantes.// a. El personal que participa en la docencia debe conocer y comprender mejor cuáles son las necesidades reales del estudiante, y dar una respuesta más cercana a sus inquietudes ; de acuerdo con las particularidades de la metodología de la educación a distancia. Para administrativos y académicos, esto propone estar más informados sobre la situación de cada estudiante (su contexto personal) y sobre su proceso particular de aprendizaje; en ese sentido el área de Vida Estudiantil puede brindar importantes aportes. Para lograr este fin, puede considerarse entre otras cosas, la flexibilización de los horarios para que el personal esté disponible en un horario que coincide con el de los estudiantes.// b. En el contexto administrativo, deben buscarse maneras más fáciles y simples de hacer los trámites y de asegurar que la información necesaria esté disponible oportunamente. La universidad coordinará con las organizaciones estudiantiles para brindarles capacitación y aprovechar sus potencialidades para llevarle la información a sus estudiantes.// c. La UNED debe tratar de facilitar el acceso de los estudiantes a las tecnologías de información y comunicación, con el fin de que realicen sus consultas y trámites académicos y administrativos.”

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Puedo hacer una observación, en el plan académico anterior, porque yo sé que ahora se tiene otro más que se está elaborando, o está en proceso, pero en el plan académico anterior, se había definido o aparecía creo la definición de ¿qué es docente?, esto me parece muy importante en la UNED, porque se piensa siempre que la docencia corresponde nada más a las personas que están en las escuelas, y eso no es así, se llaman docentes en este caso en la UNED todas las personas que colaboran desde el diseño curricular hasta la producción de materiales, y eso quedó definido por el Consejo Universitario cuando se aprobó el plan académico anterior.

Hago la observación porque aunque fuera como pie de página donde dice ahí participa en la docencia, sería bueno incluirlo, aunque sea como un pie de página, porque una cosa es lo que definamos o que ha definido en su oportunidad el Consejo como académico, y otro caso es cuando definimos cómo participa en la docencia.

MBA. LAURA VARGAS: Tal vez yo aquí tenía una notación se podría leer el personal que participa en el proceso docente.

LICDA. THAIS CASTILLO: Creo que el señalamiento que hace Marlene es del personal académico, donde involucra al personal de producción, al docente propiamente, que está definido como personal académico, si mal no recuerdo.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: No.

LICDA. THAIS CASTILLO: Podríamos incorporar los dos, porque docente, en el plan académico no recuerdo que esté definido así, si recuerdo que estaba definido personal académico, incluso para los procesos autoevaluación, como todo el personal que trabaja alrededor de la docencia.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Pareciera que es algo que no tiene importancia, pero en el caso nuestro es muy importante, porque lo que nosotros tenemos son profesores tutores que tienen una comunicación y que brindan el apoyo o dan el acompañamiento a los estudiantes en diferentes fases de una oferta académica, como es en un curso particular de matemática, estudios generales etc., o en el acompañamiento que dan en el proceso trabajo final de graduación, o en el práctica profesional.

Sin embargo, el profesor tutor de la UNED, él no planifica el proceso docente, como lo haría en la educación presencial, ahí el profesor en la educación presencial, si debe preparar el curso fundamentado en un propósito general del curso, le piden hacer una propuesta programática, la cual debe consultar con los estudiantes y ver que ajustes debe hacerle.

En el caso de la educación nuestra, en el caso de la educación a distancia, nosotros tenemos definido por el Reglamento de Gestión Académica un proceso donde empieza la elaboración de los estudios de mercado, pero particular cuando ya se empieza a elaborar la macroprogramación de un programa, el perfil profesional de una oferta, que significa, que desde el momento en que se está diseñando ese perfil profesional, desde ahí ya estamos en la parte docente.

Precisamente años atrás los compañeros de Producción Académica hicieron la consulta a este Consejo, de que se entendía por docente, nadie pone en duda que todos somos académicos, el asunto es quienes participan del área docente, y en el plan académico del anterior, no sé si era del 2001 al 2006, se indica, se define que se entiende por docente.

Entonces ahí más bien es todo lo contrario Thais, es darnos cuenta de que en el caso nuestro en la educación a distancia, ese proceso docente lo conforman un grupo de personas que trabajan de manera colaborativa, de manera articulada para que tenga éxito, pero no es una sola persona.

SR. JOSE FELIX CUEVAS: Nada más en el punto c propondría solicitar quitar el “tratar”, la UNED debe facilitar, ahí dice: “...*debe tratar de facilitar...*”, yo lo quitaría, quedaría “...*debe facilitar el acceso a los estudiantes ...*”, esto porque se han dado situaciones precisamente que han manifestado cierta urgencia en este tipo de acceso a los estudiantes, propongo que si podemos quitar “...*tratar de facilitar...*” por “...*debe facilitar el acceso...*”.

MBA. RODRIGO ARIAS: Podemos anotar lo que dice José Félix.

MBA. LAURA VARGAS: Sí señor.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: En el primer párrafo ahí dice, tres renglones antes de que concluya ese párrafo dice: “... *en ese sentido el área de Vida Estudiantil puede brindar importantes aportes...*”, yo le puse acá “...*lo mismo que los estudios realizados por el CIEI.*” Porque se hacen muchos estudios realizados por el CIEI, sobre la calidad de los servicios, anuarios estadísticos, cuáles son las características de nuestros estudiantes etc., entonces si me parece que es importante que se indique ahí.

En el punto b, me surgió una duda, donde dice: “*En el contexto administrativo, deben buscarse maneras más fáciles y simples de hacer los trámites y de asegurar que la información necesaria está disponible oportunamente. La Universidad coordinará con las organizaciones estudiantiles para brindarles capacitación y aprovechar sus potencialidades para llevarle la información a sus estudiantes.*”.

Yo no entendí que significa esto, o sea, desde el punto de vista mío, la universidad tiene una obligación de garantizar que todos los estudiantes puedan recibir la información en el momento oportuno. Ahora, puede en este proceso coadyuvar la Federación de Estudiantes o las organizaciones estudiantiles, pero no me parece, que diga que la universidad coordinará con las organizaciones estudiantiles, porque me parece, que no está bien, en una ocasión don Rodrigo Arias mencionaba acá, con respecto a aquellos proyectos de las organizaciones estudiantiles que estaban colaborando con el desarrollo de cierta infraestructura, recuerda don Rodrigo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí claro.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Usted decía que ya no quería más ese apoyo, eso era una cuestión de la Institución; en este caso a mí me parece que la Universidad debe garantizar, hacer los esfuerzos para que la información le llegue a los estudiantes; en este proceso pueden coadyuvar, no sé, pero puede colaborar la Federación de Estudiantes, pero como una colaboración que quisieran prestar, pero no puede coordinar, parece que en el caso nuestro esta palabra “...*La universidad coordinará...*”, no es una responsabilidad compartida, en el caso de lo que le compete a la UNED, a la Institución como Institución.

En el último párrafo, comparto la preocupación de José Félix, pero me parece que este punto inciso c se quedó corto, va más allá que para realizar las consultas el acceso de estudiantes a las tecnologías de información y la comunicación *“...con el fin de que realicen sus consultas y trámites académicos y administrativos.”* y además el programa de aprendizaje en línea la UNED está haciendo un esfuerzo, para también ofrecer cursos en línea, entonces va más allá de realizar la simple consulta; me parece que debe ser *“...La UNED debe facilitar el acceso a los estudiantes de las tecnologías de información y comunicación, con el fin de que realice sus consultas, trámites académicos y administrativos, pero además para fortalecer lo que es el aprendizaje en línea o el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los procesos de aprendizaje.”*, algo así, pero hay que ponerlo.

MBA. EDUARDO CASTILLO: No estaría mejor que Tecnologías de información y comunicación estarían contemplado ahí.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: No, no es que son *“...las tecnologías de información y comunicación, con el fin de que realicen sus consultas y trámites académicos...”*, que puede ser matrícula, una certificación, solicitud de certificación etc., pero el asunto está, como yo lo he entendido y he visto que ha sido la iniciativa que ha tenido la Vicerrectoría Académica con el Programa Aprendizaje en Línea, es más bien ir fomentando, es más una moción del III Congreso dice: *“...que la UNED paulatinamente debe ir incorporando esos recursos tecnológicos.”*, entonces no es solamente para simples trámites.

MBA. LAURA VARGAS: Continuamos con el punto *“2. Mejoramiento de apoyo al estudiante. En concordancia con el principio de democratización académica, cobra importancia el apoyo integral al estudiante, destinado....”*

* * *

La MBA. LAURA VARGAS Sigue leyendo el punto 2).

* * *

LICDA. MARLENE VIQUEZ: En esta parte se centra mucho en el liderazgo de vida estudiantil, sin embargo hay una moción en el III Congreso Universitario que lo que busca es coordinar las acciones entre asuntos estudiantiles, las escuelas, los centros universitarios, y me parece que hay que considerar no solamente las funciones de Vida Estudiantil, que uno de sus programas es el de Becas.

También hay que considerar los servicios que se ofrecen desde los Centros Universitarios y además los servicios académicos que ofrece las Escuelas y la Dirección de Extensión Universitaria.

* * *

La MBA. LAURA VARGAS, da lectura al punto 3) “Mayor compromiso por parte de los Estudiantes”.

* * *

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Me parece que el título de este apartado puede ser “Mayor Compromiso “ o una renovación de los compromisos de la Universidad con los estudiantes.

Lo que habría que preguntarnos es cuáles son esos compromisos que tiene la UNED con los estudiantes. Uno es por Estatuto Orgánico fortalecer la organización estudiantil, otro es la excelencia y pertinencia de una oferta académica que responda las necesidades de la zona, el otro es el apoyo que debe dar la Universidad tanto en el área de vida estudiantil como en el área académica. Por ejemplo, puedo ayudar en el área de matemáticas y probablemente no podría hacerlo muy bien en asuntos estudiantiles.

Hay un acompañamiento tanto para orientación sobre el sistema de educación a distancia y otro el acompañamiento que requieren los estudiantes en el área de vida estudiantil y académica.

Sugiero que si es posible que se cambie la redacción de este párrafo y redactarlo de manera positiva porque me parece que se asume que hay una serie de prácticas que no están bien y me gustaría saber cuáles son porque tal vez se podría decir en forma distinta.

SR. JOSE F. CUEVAS: Comparto lo que dice doña Marlene Víquez y sobre todo la parte donde dice: *“deben de tomarse las medidas posibles para concienciar a los estudiantes en cuanto a los beneficios que ellos mismos obtendrán de la búsqueda de la excelencia, cada bien que los perjuicios que se derivarían de la permanencia dentro de la Institución de personas que no están comprometidas con este fin”*. Esa frase la veo un poco negativa en el sentido de que como le vamos a decir a los estudiantes que si no están comprometidos no pueden estar aquí porque van a ser un perjuicio para la Universidad.

Comparto que se tienen que trabajar con las trabajadoras sociales, con la Oficina de Bienestar Estudiantil en ese sentido, pero no ponerlo como que derivarían perjuicios en su permanencia, buscar el motivarlos a ellos a que permanezcan aquí y no decirles que si van a durar mucho tiempo es un perjuicio para la Institución.

Me gustaría que se cambiara esa redacción porque es un poco negativa y buscar la manera que sea la Oficina de Bienestar Estudiantil que tiene trabajadoras sociales que motiven a la comunidad que se incorporen a trabajar y que se vean

como personas útiles, no decir que van a venir a causar perjuicios sino que sean personas que se motiven. Si viera esto me desmotivaría para estudiar, entonces cámbielos el contexto.

LICDA. THAIS CASTILLO: Consulto porque la posición de doña Marlene Víquez es darle un cambio al punto 3) y ponerlo desde un mayor compromiso de la Universidad con los estudiantes.

Creo que como señalaba don José F. Cuevas, estamos dentro del rubro del estudiante y todo lo demás venía fortaleciendo acerca del compromiso de la Universidad con el estudiante mismo y que este lo que quiere es como renovar el compromiso del estudiante en que al ser él el centro de un proceso de formación y aprendizaje, debe estar consciente de cuanto es su compromiso respecto a esa formación propia.

Cuando se hizo la propuesta le dimos a este rubro un cambio que quiero leer para ver si queda la idea, se le llamó "Lineamientos del Estudiante" que es para renovar para ese compromiso de él en su auto instrucción, queda así: *"renovado compromiso por parte de los estudiantes en cuanto a la dedicación de tiempo y esfuerzo al estudio puesto que todo aprendizaje presupone una reorganización vital y una disposición de modificar las estructuras y hábitos mentales propios"*. Eso le da sentido al punto 3) que está en discusión.

Si quisiéramos agregar lo que doña Marlene Víquez indicó en términos de compromiso de la UNED, tendría que ser otro.

Cuando se habla de "Sociedad y Universidad" que habría que introducirlo en la Universidad, en que se compromete con los alumnos.

MBA. EDUARDO CASTILLO: La inquietud que indica doña Marlene Víquez sería para ser incluida en el punto 2) "Mejoramiento del Apoyo del Estudiante".

La inquietud que manifestó don José F. Cuevas me parece que queda cubierta con lo que dijo doña Thais Castillo.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: La sugerencia que hace don Eduardo Castillo me parece bien.

Después de tantos años de trabajar con la UNED me ha quedado la inquietud de que nosotros asumimos como axiomas una serie de principios que parecieran que son válidos e incuestionables y hemos asumido durante estos 30 años que si seguimos ciertos parámetros o indicaciones en la estructura interna de una unidad didáctica del material impreso, esa estructura facilita el proceso de autoaprendizaje.

Lo que estoy tratando de decir es que durante todos estos años atrás, por la información que se nos dio inicialmente nosotros con esta Universidad, nos dieron

lineamientos específicos y los asumimos como axiomas, es como verdades incuestionables.

La preocupación que me ha surgido después de la segunda mitad de mi vida laboral con la UNED, es que empecé a darme cuenta que hay una gran distancia entre ese discurso con lo que realmente nosotros tenemos, porque hay altos porcentajes de deserción y de fracaso.

Por ejemplo, en uno de los trabajos que he estado haciendo de cuatro historias de vida de estudiantes exitosos en la UNED, uno de ellos es un privado de libertad y va por su cuarto título, ese es el estudiante ideal a distancia, está dedicado exclusivamente a eso. Ser estudiante a distancia es muy difícil porque en la vida cotidiana la persona tiene que trabajar, si son mujeres tienen grandes responsabilidades, son amas de casa, trabajan, etc.

Ser estudiante a distancia implica un gran esfuerzo. En esta parte decía que a la larga vale la pena algo que he escuchado en los discursos de graduación.

Sé que el proceso implica un gran esfuerzo pero también nos hemos dado cuenta por los procesos de autoevaluación cuando se hacen los análisis del empleador. El empleador cuando se expresa en función de estos procesos de autoevaluación ha indicado que el estudiante en la UNED es diferente en algunas cosas, quizá es porque muchos de nuestros estudiantes, no porque haya sido nuestra intención no porque haya sido algo que nosotros le hemos puesto esa especial atención sino porque a raíz de que tienen que aprender a ver como median con el sistema han desarrollado una serie de capacidades de autogestión y eso es muy productivo.

Quizá si lo sabemos redactar de manera positiva podríamos rescatar eso en esa parte. Estoy de acuerdo con doña Thais Castillo que diga que una disposición es modificar hábitos de estudio, organización del tiempo.

La recompensa de una serie de aspectos que se requieren para ser exitoso en la educación a distancia es que el estudiante logra desarrollar ciertas competencias de autogestión y eso es muy provechoso en estos tiempos.

Lo que estoy tratando de rescatar es que entre esa dificultad cuál ha sido el proceso natural. El estudio que hizo el CEMPA con compañeros de las Escuelas indican que en realidad los estudiantes han desarrollado distintas estrategias de estudio, ellos las han inventado no porque nosotros mismos las hemos diseñado, han tratado de buscar maneras de poder enfrentar el sistema.

Eso es parte del proceso, lo que coincide es que si hay que ponerlo de manera positiva y sí hay que indicar que se quiera o no aceptar por parte del estudiante, se requiere de parte del estudiante un compromiso de organización, de manejo del tiempo porque ese el mayor talón de Aquiles que tenemos nosotros, muchos estudiantes se nos van porque se sienten solos y prefieren tener un profesor que esté todo el tiempo semanalmente dándoles las indicaciones. Pero hay que

ponerlo de manera positiva y no como un autor inglés decía que la deserción en la educación a distancia hay que verlo como natural, y diría que eso no puede verse como natural, hay que buscar la manera de que permanezca más en el sistema.

MBA. RODRIGO ARIAS: Hay que darle vuelta en términos positivos y rescatando todos esos desarrollos que implica estudiar a distancia en la personalidad del estudiante.

En todos los discursos se resalta que un estudiante cuando llega a tener éxito en nuestro sistema sin darse cuenta, debido a las exigencias propias del sistema ha venido interiorizando una serie de cualidades muy valoradas en el mercado de trabajo y necesarias en esta época.

Se podría dar ese enfoque y como la UNED debe ayudar al estudiante a fortalecer el desarrollo de esas cualidades necesarias para tener éxito en nuestro sistema pero también para la vida en la sociedad del siglo XXI. Cada vez más va a ser una sociedad de aprendizaje donde todas esas herramientas que adquieren en nuestro sistema son importantes para la vida laboral, familiar y comunal de cualquier persona en este tiempo.

* * *

La MBA. LAURA VARGAS da lectura al punto “Desarrollo del Personal”.

* * *

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: El punto de “modalidad del trabajo” fue discutido mucho en la comisión, fue criticado y le dimos ciertos aspectos legales y ciertas cuestiones que podrían ser perjudiciales que existiera así como lineamiento. Hago la observación, no lo vimos como muy saludable o si aparece tendría que estar muy definido porque es un tema difícil.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Soy defensora de lo que está escrito aquí; no es posible que sigamos pensando que todo se puede hacer en las oficinas de las 8 a.m. a las 4:30 p.m. o de las 10 a.m. a las 6 p.m. en oficinas que no tenemos las condiciones para poder realizar ciertos trabajos.

Si nuestra actividad laboral está dirigida a aspectos muy operativas probablemente si se requiere de eso, pero ahora que estaba con unos trabajos apoyados por CONARE, eso implica a veces trabajar hasta un fin de semana con los compañeros aparte donde no hay nadie para que no estén interrumpiendo. Hemos tenido que dividirnos el trabajo para que cada uno desde la casa pueda trabajar y poder enviarlos documentos por correo electrónico, cada uno hace sus apreciaciones y podemos trabajar simultáneamente. Eso me parece muy provechoso.

No sé si todos tenemos las mismas condiciones para trabajar pero en el caso de matemáticas que tenemos una sola oficina, todos tenemos un timbre de voz muy particular, como son cubículos se oyen los teléfonos, etc., y a veces uno está pensando algo y resulta muy difícil.

Sé que hay personas que han indicado esa preocupación de carácter legal que se puede tener, pero creo que una persona puede trabajar por objetivos e ir dando informes de lo que está haciendo y poniendo en evidencia lo que está haciendo.

El problema está en que hay cierto trabajo, cuando hay que elaborar informes y documentos especiales académicos, la persona necesita el espacio para elaborar y no se tienen en este momento en la Universidad, ya que la Universidad está muy agobiada por que ha crecido demasiado, que la gente que estamos haciendo esas cosas tenemos que quedarnos calladas porque tienen prioridad la atención de las consultas de los estudiantes por teléfono, una apelación y así no se puede trabajar.

Creo que hay que hacer un esfuerzo, no es obligatorio, sino que la persona que dice que vengo a trabajar de tal hora, no tiene problema. En mi caso me he tenido que sentar en la máquina a trabajar desde las 4 a.m. a 5 a.m. porque me da insomnio y son las 6 p.m. y sigo trabajando.

Con esto lo que quiero decirles es que uno no está tabulando las horas, lo que interesa es que están trabajando por objetivos. Hay mucha gente que está trabajando, no en las universidades, pero hay mucha gente que está elaborando asesorías académicas y documentos que se mandan cuando se hacen los trabajos de campo y tienen que enviar toda esta documentación de esta forma vía electrónica.

Eso no quiere decir que hay que desligar al funcionario de la Universidad, lo que quiero decir es que sí debería existir la flexibilidad suficiente para que las personas hagan los trabajos y den con el seguimiento y los indicadores respectivos para ir controlando que vayan lográndose los objetivos.

Para mí esto ha sido muy importante, es más está en el documento de Lineamientos de Políticas Institucional anterior, lo que pasa es que no ha sido posible ponerlo en práctica más por temores que por otra cosa.

En estos momentos a veces uno no se explica como con la gasolina tan alta, con el gran congestionamiento que hay en las carreteras, se pretenda pensar en una Costa Rica en los años 60.

MBA. RODRIGO ARIAS: Las personas tienen que tener condiciones. No entiendo por qué esa observación al pie de la página, no veo ninguna contradicción con las formas modernas del trabajo que nosotros tenemos que desarrollar.

Bien dice doña Marlene Viquez que ya están en los Lineamientos anteriores con otro título, incluso el título “Modalidad de Trabajo” no es el mejor, es el mejor promover el teletrabajo como una forma de trabajo como una forma de trabajo propia de este siglo XXI y tenemos que pensar en incorporar todas estas herramientas en el funcionamiento de la Universidad en estos años.

Los Lineamientos anteriores lo tienen y aunque hay reacciones para que no se modifique el Estatuto de Personal, recuerden que en la otra agenda del Consejo Universitario está una propuesta de incorporarlo en el Estatuto de Personal, me extrañó con un dictamen negativo y me alegra escuchar que ahora doña Marlene Viquez dice que esto tenemos que impulsarlo, pero hay una propuesta en la agenda regular del Consejo Universitario para que quede expresamente indicado como una forma de trabajo que vamos a promover en la UNED que está amparada en los Lineamientos existentes y que tenemos que avanzar a establecer estas formas de trabajo en la UNED.

Es mejor que esté en el Estatuto de Personal para que se ordena, se dé seguimiento, para que queden claros los compromisos de las personas, sin embargo eso no ha sido obstáculo para que hayan muchas formas de teletrabajo actualmente en la Universidad como lo que doña Marlene Viquez dice en esos proyectos que ella tiene.

Igual que ella mucha gente en la UNED hacen trabajos desde la casa. Hay gente que a veces me dice me permite quedarme un sábado u otro día quedarme en la casa haciendo un trabajo porque tengo que entregarlo mañana y el ¿cuál es el objeto del trabajo que está haciendo esa persona?, que entregue su informe el día que tiene que entregarlo. Si viene a la Universidad probablemente no puede hacerlo aunque tenga condiciones por las interrupciones normales, llamadas de teléfono, etc., no solo por las condiciones físicas que sabemos que son muy limitadas.

Mucha gente me dice que si le permite quedarse en la casa porque tengo que entregar un informe, lo que uno ve es que el lunes está el trabajo, es mucho más eficiente.

No veo ninguna contradicción más bien si hubiera alguna norma que se opone a eso habría que cambiar la norma pero el lineamiento tiene que ser claro hacia donde vamos.

LICDA. THAIS CASTILLO: A nosotros nos llamó a atención lo que está entre paréntesis que es la parte más sensible, donde dice: “*que en estaciones de trabajo debidamente equipadas para ello*” y se vincula directamente a las estaciones de trabajo a la casa.

Da la impresión de que la Universidad tiene que ponerle a la persona que se queda en la casa una estación de trabajo, entonces preguntábamos en la

comisión, así como está escrito fue la posición de índole legal con la que nosotros hicimos la reflexión.

Si eso se quita creo que no hay ningún problema en el resto, esa fue la llamada de atención al respecto.

MBA. RODRIGO ARIAS: De todas formas vamos hacia un mundo distinto.

DRA. XINIA CARVAJAL: Iba a decir lo que mismo que acaba de expresar doña Thais Castillo, porque dije que las estaciones de trabajo significa que la Universidad le equipa al funcionario una estación de trabajo y don Rodrigo Arias me dijo que no.

Me parece que es un tema de interpretación y me parece innecesario porque cada quien tendría que tener las condiciones para poder trabajar desde la casa.

Soy del criterio de que el tema del control de funcionarios en horas hábiles bajo el ojo del jefe está superado. Les he contado varias veces que hace dos años manejaba un proyecto que hacía desde aquí donde mi jefe en Perú y manejaba 11 países desde acá pero no crean que era manejo de enviar notas, aprobaba presupuesto, giraba el dinero, ellos me enviaban las actividades con fotografías y manejaba los 11 países desde aquí sin conocer la cara a las personas con las que estaban negociando.

Incluso eso era un proyecto en olimpiadas especiales, incluso había todas las instrucciones eran por INTERNET y sabía que a las 5 p.m. nos reuníamos todos y nos explicaban lo importante.

Esas cosas aumentan la eficiencia, iba a decir que el tema legal fue el susto de que eso quedara ahí y que eso generara que los funcionarios dijeran que me tenían que hacer una estación.

Opino igual que don Rodrigo Arias, eliminando ese párrafo no altera en nada el tema y me parece que soy una defensora de que hay que buscar con el tema a distancia otras opciones que se puedan adaptar en la Universidad. Hay que establecer controles por productos, no pueden ser funcionarios sueltos.

Insisto el tema de las responsabilidades que tienen las jefaturas que a veces no son claras y que en el tema legal tendría la responsabilidad del jefe de dar cuentas de que está pasando con esos funcionarios. En ese tema si es legal y si hay que asumirlo porque muchas veces no queda bien claro la responsabilidad de jefaturas. Las jefaturas tendrán que tener una responsabilidad sobre el llamamiento a cuentas sobre los productos que tienen que entregar.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Precisamente fundamentada en lo que indicaba el documento de lineamientos de política institucional anterior, esta servidora hizo una propuesta para que la Oficina de Recursos Humanos estableciera un mecanismo de poder trabajar de esta forma.

Fue en esa consulta donde inventaron esto de estaciones de trabajo, fue allí donde lo inventaron, cuando creo que personal del CIEI hicieron la consulta y entonces dijeron ¿qué es, que nos van a dar una estación de trabajo o nos van a poner qué? Y yo me pregunté, ¿pero de dónde inventaron eso?. Desde que existen las llaves maya, saca el respaldo y así se trabajo, o bien se mandan las cosas por correo electrónico. El punto en todo caso, es un asunto de carácter flexible y voluntario de la persona.

Nunca ni cuando se aprobó ese párrafo en los lineamientos anteriores que yo estuve, nadie pensó en estaciones de trabajo. Eso tiene una recompensa que es el uso del tiempo mejor, el poderse concentrar.

MBA. RODRIGO ARIAS: La gasolina, y el tiempo.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: El tiempo y sobre todo es el espacio que usted tiene para hacer un documento. Uno puede ser más eficiente. Entonces yo coincido con doña Xinia y don Rodrigo basta con que quitemos eso de estaciones de trabajo porque jamás ha sido esa la intención.

LICDA. THAIS CASTILLO: Confirmar nada más que en términos generales la tendencia ahora es esa. Más bien, estaba leyendo uno de esos documentos que pasan por internet, sobre la modalidad de hacerlo más despacio y cómo reducir en algunos casos, la producción desde esa perspectiva, porque en ciertos ambientes, en ciertas condiciones es más fácil la producción intelectual y los resultados son más eficientes que desde la otra perspectiva.

Nosotros estábamos de acuerdo era en ese punto donde le dimos toda la línea.

MBA. RODRIGO ARIAS: Hay que cambiar el título de ese punto. El lineamiento es favorecer modalidades de teletrabajo, o bien darle un nombre más científico pero ese es el propósito.

Y de hecho hay apoyos que da la Institución y de hecho a mucha gente la DTIC se lo da, que va a la casa y le revisa la instalación, le hace una conexión directa al sistema nuestro, entra directo a la Intranet, eso se lo hacen a muchísimos profesores e incluso a estudiantes cuando manifiestan tener problemas, esos apoyos sí se dan sin mayor problema, porque es nada más velar porque tenga un buen acceso acá. Pero se da y se da de manera creciente, tampoco es que lo estamos inventando acá, pero tiene que quedar claro como una política, que debe implementarse de manera creciente en estos años y de manera ordenada para que cada uno sea conciente de los compromisos que tiene.

Hay que establecer mecanismos para medir productos, en fin hay que desarrollar herramientas adicionales. Porque tampoco es para que tenga el día libre y trabaje en otro lugar, esas son de las limitaciones que las personas que están en esto sabe que tienen.

Es que tenemos que trabajar bajo un régimen de confianza, pero eso se lo gana cada uno.

ING. LAURA VARGAS: *“Dos: Políticas Salariales. En materia de políticas salariales la Institución procurará mantener cuando menos un salario externamente competitivo e internamente equitativamente de acuerdo con el Sistema Universitario Estatal”.*

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Lo que no entiendo es lo internamente.

LICDA. THAIS CASTILLO: Que no hayan diferencia entre los diferentes puestos de forma muy drástica.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Yo considero que aquí hay que rescatar lo que está en el Estatuto de Personal, que habla con la equivalencia con las otras universidades, pero el caso nuestro, más bien la tendencia nuestra, como lo indica aquí dice *“que en materia de política salarial la Institución procurará mantener cuando menos un salario externamente competitivo”*, pero yo diría que no lo pongamos así, sino en la forma en como está para las cuatro instituciones estatales en el Estatuto de Personal, y el otro punto dice: *“E internamente equitativo de acuerdo con el sistema universitario estatal”*. Cuando yo vi esto de lo internamente equitativo pensé, que todos los puestos tienen sus particularidades y su valor, pero para cada puesto hay una valoración salarial, ¿me explico? Entonces todo lo contrario, más bien debería ser internamente, lo que se debe valorar son las capacidades, las competencias, la función.

Voy a ponerlo de esta manera, para los compañeros del Sector Profesional Administrativo, al estar incorporados en el Régimen de Carrera Profesional nuestro que más se ajusta a los académicos, eso ha sido, sino imposible, son muy pocos los que han podido ascender en Régimen de Carrera Universitaria porque los están valorando exactamente igual como si fuera un académico y eso desde todo punto de vista me parece que es injusto. Es injusto porque el Estatuto Orgánico, en el artículo 35 establece con claridad que debe existir un régimen de valoración para los profesionales y para los académicos. Más bien, ojalá que en este próximo quinquenio se establezca una política salarial que lleve a mantener la equiparación con los salarios de las otras universidades estatales, establecidas por el convenio de cooperación que tenemos. Eso está muy claro en el Estatuto de Personal y el otro es más bien, establecer internamente una política salarial, con el fin de que las personas no tengan que esperar a que se vaya su jefe para poder ascender, y mejorar el salario, todo lo contrario, debería de ascender por un régimen con el fin de que empodere el puesto y se desarrolle en el puesto y logre

mejorar su salario. Eso en la carrera profesional administrativa ha sido imposible y es frustrante.

Sé que mucha gente en el área académica y gente muy joven ha logrado ascender en el régimen pues han tenido además de la capacidad sus condiciones familiares y personales propicias para hacerlo de esa manera, pero hay otras personas, en mi caso por ejemplo, que nos ha costado mucho, por la condición de madre y otros factores, hace que los logros académicos vayan siendo más lentos, pero eso no quiere decir que no existe de parte de quien trabaja en la parte académica, un interés por lograr mejorar su salario, pero sabemos que hay una opción y ahí vamos.

El problema es que esa opción que tenemos en el área académica no las tienen los compañeros del área profesional administrativo, lo único que logran es a través de un gran esfuerzo es obtener su maestría, que es lo que he visto, pero hacen otro esfuerzo para ver si los contratan ofreciendo tutorías o calificando, etc, pero no logran mejorar su salario por un desarrollo del puesto, por eso más bien la tendencia es, en la parte interna, sería encontrar opciones para empoderar esos puestos, no sé como se dice, yo no soy de recursos humanos, pero sí es el desarrollo profesional que permita una mejor satisfacción.

Diría que cuando uno se vaya de esta Institución, lo mejor es salir con el sentimiento de que ha colaborado y se ha desarrollado profesionalmente. Entonces en el área administrativa y académica eso es válido, el sistema debería permitir eso.

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que está muy enredado la forma en como está redactado lo de política salarial. En cuanto a lo de referencia externa, prefiero que quede como estaba redactado los anteriores, que decían: *“En materia de política salarial, la Institución procurará mantener cuando menos un salario competitivo de acuerdo con el sistema universitario estatal”* que eso es básicamente lo mismo del Estatuto de Personal, lo que yo sí le agregaría ahora es que nuestra política salarial tiene que reconocer un régimen de méritos de las personas que es lo que responde al desarrollo del puesto que usted indica, y sería revolucionario a nivel nacional establecer una estructura salarial donde haya reconocimiento con base a un régimen de méritos, que no es ya mantener los pluses permanentes de por vida, sino que hay que ganárselos y hay que mantenerlos, y ojalá lográramos nosotros incorporar eso.

De hecho yo he estado trabajando en estos últimos meses, las últimas semanas se han interrumpido las reuniones, con los gremios donde en conjunto hemos analizado partes del Estatuto de Personal, dentro de ello, globalmente estructura salarial. Mi intención es que avancemos hacia un régimen salarial, que además de tener un salario más competitivo en relación con el sector que nos tenemos que comparar, que por lo menos incorpore principios de un régimen salarial con base en méritos y figuras de acreditación.

O sea se acredita uno con actualización, con resultados, con productos de impactos en la Institución, hay que abrir todo un abanico de posibilidades, pero sería un régimen de méritos, que hay que ganárselos.

DRA. XINIA CARVAJAL: Solo quería llamar la atención, sobre todo en este tema de políticas salariales. Yo comparto con don Rodrigo y con doña Marlene a como estaba puesto antes, o sea cuando uno hace un lineamiento son cosas muy generales. Me parece que ya hablar específicamente del régimen, del tipo, de que si es para administrativo, etc., sino, será un proceso posterior que se genera a partir de los lineamientos.

Y sí creo que se puede incluir el tema, que sin entrar en detalles, de que en un sistema competitivo y que incluya el tema de la acreditación o bien, el sistema de méritos de certificación.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tenemos que hablar de un sistema salarial en un sistema de méritos.

DRA. XINIA CARVAJAL: O que lo incluya.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero como estructura salarial es una reforma profunda a la estructura salarial para que incorpore reconocimientos salariales basados en méritos, eso hace una diferencia. Como lineamiento es solamente decir que se incorpore un sistema de méritos.

MBA. LAURA VARGAS: Continuamos con el punto tres. *“Evaluación del trabajo. En materia de evaluación al desempeño, la Institución debe avanzar hacia la formulación de mecanismos que den un seguimiento al trabajo de los funcionarios y que generen estímulos apropiados a favor de aquellos cuyo desempeño alcancen niveles de excelencia y sanciones según el Estatuto de Personal, deberán existir formas de evaluación y reconocimiento diferenciadas tanto para el personal académico, como para el administrativo”.*

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Para el personal académico, para el personal profesional-administrativo y para el personal administrativo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es que es para el personal académico y administrativo. Profesional o no.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Es que si lo ponen así, se ve como carrera administrativa.

MBA. RODRIGO ARIAS: No, porque no dice profesional ni administrativo, sino que dice académico y administrativo.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: El problema es que en el Estatuto de Personal la gente lo ha hecho como régimen de carrera profesional y se dice académico y

administrativo y para lo que yo he entendido no es lo mismo evaluar el desempeño de un profesor tutor o de un encargado de Cátedra, que por ejemplo, un coordinador de procesos de contabilidad. Yo prefiero que diga: *“diferenciar tanto para el personal académico, personal profesional administrativo y administrativo”*. Todos tenemos que ser evaluados, porque pareciera que hay unos administrativos que no son tomados.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero es que eso no dice ahí.

LICDA. THAIS CASTILLO: Somos los profesionales donde les quitamos a algunos el derecho de no ser evaluados.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero es que usted aquí está confundiendo carrera profesional y carrera administrativa y eso no es lo que dice el párrafo, porque se está hablando de personal académico y personal administrativo, como funciones diferenciadas, no importa si es profesional, técnico u operativo.

Comprendo la preocupación de doña Marlene, en el sentido de que por la historia puede tenderse a confundir pero aquí está a como debe ser.

MBA. LAURA VARGAS: Es que si usted dice profesionales, queda un montón de gente por fuera.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: ¿Cuáles? Pero por eso les digo que tendría que decir *“tanto para el personal profesional académico, personal profesional administrativo y el personal administrativo”*, estoy poniendo los tres sectores. Prefiero que sobre y no que falte. Hay tres sectores y eso es lo que se presta para tanta confusión. El que quiere ser académico que lo sea, el que quiere ser profesional-administrativo, que lo sea, y aparte también existe, el personal administrativo. El problema es que cuando hablamos de profesionales, entonces qué es lo que sucede, que tenemos una Asamblea Representativa que está *“desbanquillada”*, porque hay más profesionales administrativos que académicos. Si nosotros no empezamos por diferenciar, lo que se trata es que seamos equitativos, al menos que exista esa equidad, por ejemplo hay más estudiantes que el lado académico.

MBA. RODRIGO ARIAS: Porque no se nombran en los procesos de nombramiento, pero si sumamos en todos los puestos de representación hay más en el área académica que del área administrativa, en los que son extraoficios sí, tiene razón usted, pero con los demás no.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Es mejor que sobre y no que falte.

MBA. RODRIGO ARIAS: Aquí está redactado como debe ser, ahora en la UNED se puede prestar a la confusión, dado al error histórico de incorporar bajo un concepto de carrera profesional tanto al profesional administrativo, como al profesional académico, y no se ha podido llevar adelante la reforma, aunque ha habido propuestas para modificar la carrera profesional, en la profesional

académica con un régimen propio, y la profesional-administrativa con condiciones también propias para evaluar ese sector y para darle un régimen de méritos específico, porque es distinta la función, no les permite por ejemplo publicar como debe ser para un académico.

Entonces ustedes van a ver al sector profesional-administrativo, y un 95 por ciento o más son Profesional 2, porque no es una función que les permita dedicarse a trabajos con base a los cuales hagan publicaciones, aunque esos trabajos sean muy importantes para la Universidad, y pueden ser de gran impacto en la Institución o fuera de ella, sin embargo, nunca se valora eso, y son esos aportes de igual o de mayor importancia en algunos casos. Esa diferencia hay que incorporarla. Con eso estoy totalmente de acuerdo, eso viene por aquí más adelante mencionado de manera más específica. ¿Cómo aclararlo? Podríamos tratar de aclararlo quizá de esa manera como se dijo antes, mencionar al profesional académica, al profesional administrativo, y al administrativo. Es un poco redundante.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Yo asumo la responsabilidad. Puede sonar un poco elitista, pero mi intención no es ser elitista, todo lo contrario, más bien me parece que al confundirse el profesional administrativo con el administrativo, ha perdido credibilidad el profesional administrativo. Y yo creo que todos hacen un trabajo valioso, pero es hora de que cada uno empiece por hacer valer el puesto que tiene, y en este sentido cuando nosotros ponemos personal académico como para el administrativo, ustedes están agrupando todos los compañeros que trabajan, por ejemplo, a los que tengo más cercano, los que están por ejemplo en Financiero, con las responsabilidades que eso conlleva, con cualquier compañero que trabaja en Servicios Generales o en Distribución de Materiales, etc. Entonces creo, que el esfuerzo que hacen determinados compañeros en ciertas áreas no se les valora, por eso yo digo que hay que hacer la diferencia y hay que irlo haciendo para que se vaya notando eso.

No con la intención de fragmentar, todo lo contrario, es para poder tener más claridad y que las personas también se entusiasmen verdad en el puesto que tienen y lo puedan empoderar.

MBA. RODRIGO ARIAS: No han perdido credibilidad han sido desvalorizados, eso sí tiene razón doña Marlene, que no se ha valorado como corresponde la función del profesional en el sector administrativo.

MBA. EDUARDO CASTILLO: Siento que la discusión es válida para hoy, pero esos lineamientos económicos son para el 2007-2011 ¿verdad?, y esa inquietud está porque actualmente existe una confusión con la carrera profesional y la carrera administrativa. Esperemos que ese problema lo resolvamos a corto o mediano plazo, pero digamos yo valoro que las inquietudes que se han dicho hoy en este momento es por la situación que se está viviendo hoy día, pero esperemos que a futuro eso no se mantenga y yo sé que una vez resuelto eso, esa inquietud ya no tendría sentido, porque realmente aquí tendríamos dos grupos de

funcionarios, la que está en sector académico y los que están en sector administrativo, independientemente de si son profesionales o no profesionales.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Vean, yo sé que soy muy necia en esto, pero observen algo. Cuando se diseñan los materiales, cuando están en el proceso de producción de materiales didácticos, voy a poner un ejemplo muy concreto, estos muchachos que trabajan en el Programa de Multimedia, ellos tienen que hacer un gran esfuerzo por ayudar a entender a la persona, al autor, que está produciendo los contenidos pero conjuntamente ambos, tienen que ponerse de acuerdo para que todo tenga sentido en lo que va a recibir el estudiante. Es lo mismo que hace un productor audiovisual y no logra hacer un audiovisual si no hay alguien que no le de un guión de todo lo que se debe hacer, o sea si no se conjugan esos dos trabajos, no logra salir el material audiovisual que se quiere hacer.

Entonces lo que estoy tratando de rescatar es ese profesional que está en la Universidad y que el académico no quiere aceptar o le cuesta aceptar cuando ve un libro, cualquier y piensa que ese libro, él lo hizo, y yo le digo “cuidado!”, porque entonces cuál es el valor agregado que la Universidad le ha puesto a ese libro, porque si fue que nada más lo trajo así para que nosotros lo imprimiéramos perfecto, pero no es así, pues hay trabajo de un académico, como es un productor académico, pero también hay trabajo de un diagramador, de un ilustrador, etc.

Entonces es a ese tipo de actividades a las que quizá, en una educación presencial no se visualizan o no se noten tanto, pero en educación a distancia, para nosotros son fundamentales porque es un trabajo de equipo para que pueda salir un buen material, sino aprovechamos ese trabajo en equipo saldrá el material con todos los defectos que han salido, como más de uno que ha salido y después nos reclaman por esos materiales de mala calidad. Pero bueno, por eso digo el trabajo que hace el CPPI cuando hace el seguimiento y las evaluaciones y mire sentarse hasta a definir las metas, los objetivos, empezar a evaluar, a hacer el seguimiento se necesita una mente muy organizada y muy metódica, como el trabajo que hace este señor César, con respecto a las proyecciones de matrícula, etc. Son esfuerzos que hacen los compañeros y que nadie les valora, ¿me explico?, así que creo que ahí tanto uno como otro son necesarios para la gestión de la Universidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tal vez, veamos el punto que sigue y luego nos devolvemos a este.

MBA. LAURA VARGAS: Pasamos al cuatro. *“Incentivos laborales. Los regímenes de carrera universitaria deberán reformularse, retomando las iniciativas ya planteadas en este sentido con el fin de distinguir entre las labores profesionales, administrativas y las académicas propiamente dichas y de reconocer equitativamente tanto las labores profesionales como las administrativas, además en concordancia con la búsqueda de la calidad académica debe recompensarse con retribución salariable apropiada a las personas con nivel de Maestría y Doctorado o Doctorado, que brinde mayores aportes a la calidad de la Institución”.*

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Yo estoy de acuerdo con lo que se establece aquí para los regímenes de Carrera Universitaria, pero deben reformularse entre las labores profesionales y administrativas y la académica, propiamente dicha, sin desvirtuar también la carrera administrativa, porque existe una Carrera Administrativa también que es diferente. Una es el Régimen académico, otra es el Régimen Profesional Administrativo, y otro sería el Régimen de los Administrativos, que son cosas totalmente distintas.

Así, eliminaría el resto, porque más bien lo que se está haciendo en estos momentos, como es natural, es elevar los niveles de ingreso para los funcionarios en una Universidad, y llegará el momento en que la condición indispensable para concursar en un puesto va a ser un posgrado, y quizá uno o dos posgrados, el asunto está en que esto es natural por el proceso histórico que lleva no solo la UNED sino todo el país en general. Eso tiene sus bemoles también porque ahora son tan fáciles esos posgrados que se ha llegado a deteriorar, pero bueno, eso es un punto y aparte.

Entonces yo llegaría nada más a donde dice “Administrativas”. Tal vez rescatando valorar las competencias o valor de cada régimen pero no desvirtuando porque aquí pareciera como que están comparando otra vez los profesionales con los administrativos, y ahí es donde a mí no me gusta.

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que hay que hacer un mejor esfuerzo para redactar esa parte con el fin de que se entienda más claramente lo de la división en las carreras y la carrera administrativa que también hay que revisarla, pero es que la Profesional hay que dividirla necesariamente. Así que tal vez un esfuerzo para que sea más puntual en qué es lo que queremos y el resto es innecesario, estoy de acuerdo.

LICDA. THAIS CASTILLO: Es que viendo lo de los incentivos laborales me parece que aquí calza mejor lo del reconocimiento o el sistema de méritos porque estaría metido dentro de la parte de un régimen de reconocimiento, etc, aquí mismo.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Yo estoy de acuerdo parcialmente con usted doña Thais, el problema es que hay un acuerdo de CONARE, que de alguna manera ha hecho que los regímenes de valoración en el área académica, tiendan a ser similares, ¿cierto, don Rodrigo? Y eso implica que aún incorporando lo que don Rodrigo indica que sea por méritos tendría que habría que buscar primero que sea similar a lo que se hacen en las cuatro instituciones y que el régimen de méritos también sea similar para no llegar a desvirtuar.

Sé que en la negociación que se hizo del Fondo de la Educación Superior años atrás, se estableció que uno de los principios importantes que tenía que definir

CONARE, era que tenía que dirigir recursos para ver de qué manera se podría crear eso para ir equiparándolo o para ir viendo como se hace el estudio.

MBA. RODRIGO ARIAS: O para ir viendo como se hace un estudio que todavía no se ha terminado pero se viene trabajando para ver las bases de los sistemas salariales de cada Universidad y definir el camino hacia la homologación de estos sistemas. Es un ajuste a largo plazo.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Pero sí es importante decir en un punto aparte, que debemos incluir lo de méritos, pero no decir o que puedan entender a que vamos a salirnos del sistema universitario estatal, porque hay un acuerdo de CONARE, ¿es así don Rodrigo?, ¿una persona puede pasar de un sistema a otro y le pagan?, y hay que reconocerlo y está aprobado por CONARE.

MBA. RODRIGO ARIAS: Hay una incorporación en el régimen de carrera, pero sí a nivel salarial correspondiente. Es una equiparación para efecto salarial.

LICDA. THAIS CASTILLO: La parte de política de méritos en el sentido laboral, ¿cómo se vería? Porque es que yo viendo el título de incentivos laborales y lo que se formula aquí.

MBA. RODRIGO ARIAS: Hay dos partes, ya entiendo su preocupación. Tiene que incorporárselo a un sistema de méritos en la política salarial porque eso es independiente de los regímenes de carrera.

Los regímenes de carrera es algo propio de las universidades, también de ascenso para hacer una carrera dentro de la Institución y eso no está acondicionado a procesos como la re acreditación o certificación y todo eso, pero tiene que estar contemplado en ambos.

El de carrera ya nosotros lo tenemos, hay un sistema de carrera universitaria. Ese sistema de incentivos laborales de carrera universitaria tiene que revisarse ahora a efectos de diferenciar entre la carrera profesional académica con la profesional administrativa y además revisar integralmente todo el sistema de carrera, tanto esos dos como la carrera administrativa.

La carrera universitaria como tal está basada en ciertos principios de mérito necesariamente, y ya por definición tiene que estar basada en méritos pero no está creado en el otro campo. El otro campo lo que nos va a permitir es tener un sistema salarial más dinámico, un poco revolucionario a nivel nacional, creo que el Banco Central ha hecho un intento de incorporarlo nada más, no sé si hay otra Institución, pero creo que nosotros tenemos que pensar en innovar esos sistemas y que más bien las otras universidades nos sigan.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Uno de los aspectos que a mí si me parecen que deberían de considerarse como incentivos laborales, para mí no están solamente las cuestiones por carrera profesional sino hay dos tipos de incentivos, por

ejemplo, un reconocimiento por algo adicional, también lo que estábamos hablando hace un rato de la flexibilidad horaria para poder hacerlo, y además hay diversidad de incentivos laborales.

Me parece que es bueno empezar a incluir también incentivos que no son los meramente salariales. Tal vez el señor Rector nos pueda ayudar en eso, pero sería muy bueno.

MBA. RODRIGO ARIAS: Los incentivos laborales no son solo económicos, sino que tenemos que incorporar el desarrollo de esos otros tipos de incentivos. Hay cosas que tienen que incorporarse.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Me parece que la Universidad tiene definida como política que cualquier persona en esta Universidad puede investigar, es un estímulo para una persona que lo puede hacer, pero entonces, no sé como se puede poner eso. Lo que sí es claro es que como incentivos laborales hay de tipo salarial y hay otros que son el reconocimiento a ciertas labores o a ciertas responsabilidades o qué se yo.

Es bueno que nosotros empecemos también a promover otro tipo de incentivos salariales, no solamente los económicos, eso va un poco con aquello del decálogo del funcionario, los compromisos que tenemos con la Universidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: Hay que retomar eso porque si tenemos que hablar del desarrollo de otros tipos de incentivos más allá de lo económico.

MBA. LAURA VARGAS: Continuamos con el punto 5) que dice, *“Capacitación, Calificación y Formación del Personal. Todo proceso de formación enriquece la vida institucional por lo cuál se debe promover la superación constante de todos los niveles y áreas. Esta formación debe estar acorde con el puesto que desempeñe. En el caso de los académicos debe llevarse cada una, una política ambiciosa de becas para la formación en nivel de posgrado en universidades nacionales o extranjeras de acuerdo con el objetivo de contar con un equipo académicamente sólido. En adición, el personal deberá de aprobar cursos de educación a distancia con el fin de que esté más identificado con la metodología y la naturaleza de la Institución. En el caso del personal administrativo, la Institución propiciará su permanente actualización técnica, sobre todo en aquellas materias propias del respectivo ámbito de trabajo y apoyará su preparación a nivel universitario, tanto de pre grado como de grado y posgrado. “*

MBA. RODRIGO ARIAS: ¿Observaciones sobre ese punto?

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Hay algo que no me calza cuando dice *“en adición, el personal deberá de aprobar cursos de educación a distancia con el fin de que esté más identificado con la metodología y la naturaleza de la Institución “*, o sea, ¿si alguien quiere trabajar aquí tendría que llevar unos cursos de la UNED?

MBA. RODRIGO ARIAS: Ahí está hablando de los cursos del CECED, que van ampliando el abanico y la variación de cursos que es creciente en el CECED y tiene que promoverse que el personal de la UNED esté constantemente llevando cursos del CECED. Incluso, cuando hablamos de re certificación o re acreditación, estamos hablando de que el CECED va a tener un papel fundamental en impartir cursos que la gente va a tener que ir llevando.

¿Por qué? Porque cada nueva tecnología que incorporemos por ejemplo, tendrá la gente que prepararse en como aprovecharla para nuestro sistema educativo.

A eso se refiere que hay una relación directa entre esto y lo que hablábamos hace un rato de méritos, en la re certificación de los profesionales, el área del aprendizaje permanente. Talvez la redacción es lo que se presta para la confusión, al final va haber una revisión general filológica.

Los administrativos tienen que conocer más de la UNED también. El CECED es para académicos porque se creo para atender una necesidad, incluso se creó para atender la necesidad de los tutores al principio, después ha venido aumentando. Después comienzan a dar cursos junto con la Oficina de Recursos Humanos y hasta la Oficina Jurídica se ha incorporado con los cursos.

El abanico tiene que seguir creciendo y no son específicos para la modalidad de educación a distancia, sino específicos para lo que es la UNED y ahí entramos todos. Tenemos que convertirnos en una Universidad en continuo aprendizaje y eso es parte del aprendizaje de las personas y eso nos obliga a darles una oferta permanente de cursos.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Una preocupación que tengo y desde hace rato, y talvez doña Heidy Rosales me pueda ayudar porque ella recibió un curso en eso.

Con la nueva Ley de Control Interno se estableció que las instituciones deben administrar el riesgo. Esta administración del riesgo conlleva a que las personas que están liderando las distintas instancias, jefaturas o direcciones, tienen que conocer muy bien todos los procesos que están articulándose y como esos procesos también se vinculan o articulan con otras funciones o actividades de otras dependencias.

¿Qué significa eso? Significa que una persona que labora en una dependencia particular y que no es académico, debería de conocer como la educación a distancia funciona en ese sistema.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, claro que sí, cualquier persona de la UNED. Una persona por ser empleada de la UNED no es lo mismo que ser empleada de un Banco de cualquier otra empresa, por corriente que sea el puesto administrativamente hablando.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Estoy de acuerdo don Rodrigo, el problema es que nosotros hemos centrado la atención en lo que es la labor del tutor.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, porque esa era la gran deficiencia que teníamos. Ya se ha venido supliendo, pero tenemos que pensar en abarcar más.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Lo que yo estoy pensando es como debería quedar escrito acá, porque es en adición al personal, estamos hablando en general, deberá aprobar cursos en educación a distancia, pero también, y ahí es donde yo pido ayuda, en los procesos de gestión, en los procesos de articulación, en los procesos de educación a distancia, porque ahí es donde está la diferencia.

El mayor problema es que muchas personas vienen a esta Universidad pensando que se administra exactamente igual que otra Institución presencial y creo que algo nuevo que deberíamos agregar acá es esa otra parte.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, por ejemplo ya tenemos por medio de la Oficina de Recursos Humanos los cursos de Inducción, que era apenas el primer paso. Después, se han venido incorporando ya otros cursos que son para el personal en general de la Universidad.

Eso tiene que seguir creciendo, tiene que diversificarse y tenemos que obligar a la gente a estar en una continua preparación de lo que es la Universidad, de cómo funcionan los procesos porque todos en la UNED deben estar preparados para dar información.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Entonces, ¿sería como funcionan los procesos?

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero es que lo de modalidad de educación a distancia es clave mantenerlo también, porque es personal académico, sobre la modalidad de educación a distancia y sobre la gestión de la Universidad, porque incluso tienen dos focos distintos desde donde se hacen los cursos.

Uno, los que hacen aquí la Oficina de Recursos Humanos que está orientado a todo mundo, que comenzaron solo con Inducción, pero yo veo que ya tienen algunos otros adicionales y los otros son los que hace el CECED.

El CECED tiene que especializarse en la modalidad, pero también la Oficina de Recursos Humanos tiene que ir usando al CECED y usar a otras instancias de la Universidad, desarrollando cada vez más cursos activos que tienen que ser activos y eso lo ligamos con lo del régimen de méritos para la obligación de las personas de estar certificando conocimiento sobre la UNED. Todo tiene que ir empatado y eso debe tener un reconocimiento y ahí es donde obligamos a la gente a estar en continuo aprendizaje.

MBA. LAURA VARGAS: Continuamos con el punto 6) que dice, *“Contratación de Personal nuevo. La contratación de personal nuevo se efectuará con*

procedimientos de selección cuidadosa para garantizar la contratación de las personas más idóneas para desempeñarse en el contexto académico e institucional que requiere de una vocación muy particular. Dentro de los perfiles de los puestos se puede incorporar el manejo de herramientas tecnológicas, informáticas y de internet. Debe de estimularse la contratación de profesionales de alto nivel y de gran talento para el cuál ha de habilitarse mecanismos de estímulos salariales.”

MBA. EDUARDO CASTILLO: Es una cuestión de forma. Al inicio cuando dice, “contratación de personal nuevo”, yo le quitaría “nuevo”. Después, en el primer renglón cuando dice la “contratación de personal”, le volvería a quitar el término “nuevo”. En el segundo renglón dice, “de las personas más idóneas”, ahí le quitaría el “más”. Son cuestiones de forma.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Además, de esa observación que hace don Eduardo que me parece muy bien, no me había percatado de eso, me parece que hay algo fundamental, que es el hecho que se dice que requiere de una vocación muy particular, y yo dije, -en serio-, o sea, yo soy educadora, tanto soy educadora en la Universidad de Costa Rica como lo puedo ser en la Universidad Nacional o en la Universidad Estatal a Distancia.

El asunto es que me tengo que ubicar cuando estoy en cada Institución, tengo que ubicarme, una cosa es que me ubique bien, entonces, me parece que eso es importante.

Hay algo que no me gusta, es que dentro de los perfiles de los puestos se puede incorporar el manejo de las herramientas, y esto de que “se puede incorporar el manejo de las herramientas” creo que no hay que decirlo, o sea, no sé si se refieren al perfil de los profesionales académicos, pero lo que sí tengo muy claro es que hoy todo ciudadano, lo ideal es que cualquier costarricense debe tener un a,b,c, de las tecnologías de información y comunicación y ponerlo en un documento de lineamientos de política institucional, me parece que no debería ponerse de esa manera, no sé de qué manera puede ponerse, pero lo que sí debemos tener es lo que indicaba don Rodrigo hace un rato si le logro entender bien, es una renovación continua de los perfiles, una oxigenación, de manera que la persona tenga la opción de poder responder a las demandas.

Hay algo que me parece muy importante y que deberíamos de promover nosotros, que es el funcionario emprendedor. En general, la historia de la UNED ha sido por un error histórico, pero así fue, es la contratación de un grupo de académicos siempre pensando, unos especiales que son los que van a pensar por ellos y quizás algunos externos que son los académicos que van a decir que es lo que se debe hacer. Esa es la historia como fue creada la Dirección de Centros Académicos.

MBA. RODRIGO ARIAS: Cuando se contrató a esa gente fue bajo ese ideal. Así empezó la Dirección de Centros Académicos. Era explícita la política.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Exacto. Por eso digo que la Dirección de Centros Académicos era, -no piensen, llévese la unidad, no cuestionen, vaya y desarrolle tal cosa-. ¿Eso que hizo? Que de alguna, manera la persona desarrolle capacidades muy operativas, muy buenas, estar haciendo paquetes y mandando esto y revisemos esto y tal cosa.

Pero muy poco emprendedoras en la construcción de conocimiento, muy poco creativas en el quehacer académico y yo creo que los perfiles deben de impulsar a fortalecer esa función emprendedora, la persona tiene que ser más dinámica y que la Universidad diga, -vamos a poner a Eduardo a elaborar este proyecto y tiene que cubrirse en lo que tenga que hacer-.

MBA. RODRIGO ARIAS: Realmente estamos hablando de una actitud pro activa.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Tiene que ser más pro activa, más emprendedora, que tome acciones, que pueda liderar. No sé como se puede llamar eso.

MBA. RODRIGO ARIAS: Va creciendo el número de gente así, eso lo vemos en la proliferación de proyectos que hay. Pero eso hay que promoverlo más.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Sí, hay que promoverlo más.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es el carácter emprendedor del funcionario de la UNED.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Más creativos, más críticos, más emprendedores, más autogestionarios.

MBA. RODRIGO ARIAS: A la otra parte tendríamos que darle vuelta para atender lo que se dijo antes, y más bien señalar que los perfiles de puestos deben de renovarse con el propósito de asegurar que la contratación de personal o que el personal que se contrate cuente con los conocimientos básicos que el desarrollo tecnológico exige para desempeñarse con éxito dentro de una Institución como la nuestra y eso depende de los puestos, aunque la indicación es más global, es ese a,b,c, que usted mencionaba.

Hay cosas básicas, sin necesidad de decir las tenemos que hablar de una renovación permanente en los perfiles de puestos para exigir esas competencias, esas destrezas, esas habilidades, que además van a ir cambiando, entonces, no podemos decir hoy cuáles son.

No creo en los sistemas de planificación, indicativas, centralizadas a mediados del siglo XX, ni siquiera en los sistemas de planificación estratégica que son de los 80's y 90's, sino de una orientación que es lo que se entiende como planificación, que es la definición de grandes líneas por donde hay que ir y de líneas y previsiones que hay que tomar, o sea, el norte. Eso es lo que yo creo cuando hablamos de planificación.

No creo en el sistema de planificación, todos los sistemas de planificación han fracasado y todas las modas han fracasado, lo que sí tiene que ver es una orientación hacia adonde va uno, cuál es el camino y cuáles son las previsiones que hay que tomar, con mucha flexibilidad, al extremo de que los japoneses están trabajando ciclos de 6 meses y no de un año porque dicen que es imposible prever a un año que es lo que va a pasar, hasta presupuestariamente están manejando presupuestos de 6 meses.

Por ejemplo la máquina que nos están donando tiene que estar aquí en menos de 6 meses, porque ellos manejan periodos de 6 meses, y por ejemplo en materia presupuestaria es muy interesante lo que ellos dicen, que es que tienen que trabajar presupuestos a 6 meses porque es imposible prever a un año plazo.

Así al nivel del detalle de lo que se ocupa y dicen que con presupuestos a un año por ejemplo, se corren dos riesgos, que la realidad se separa de lo previsto y entonces, si siguen el presupuesto vuelven la espalda a la realidad y si trabajan con la realidad el presupuesto no les sirve de nada.

Entonces, tiene que estar con esa actualización continua de esos ciclos, pero que es lo que sí tienen muy claro, para donde van. Ese es el concepto de planificación que yo rescato, o sea, la guía de largo plazo. Eso es lo que tienen claro.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: La moción del III Congreso establece una conceptualización, los de lineamientos de lo que hablan son de criterios y las mociones del II Congreso define algo que costó mucho, que es algo que las Escuelas deben de responsabilizarse, es por el proceso de gestión de planificación de los procesos internos en las Escuelas y hay una moción que en el II Congreso se aprobó, la número 14 y 19.

MBA. RODRIGO ARIAS: Lo que está aquí me parece que está bien con todo. Ahí no se habla de un sistema que es a lo que yo siempre me he opuesto y a las rigideces de esos sistemas.

Ahora, nosotros este año tenemos un compromiso en ese sentido, que tengamos un POA efectivo, no un POA para cumplir.

LICDA. THAIS CASTILLO: Dentro de ese POA efectivo yo sí creo que hay que establecer prioridades para el 2008, incluso las políticas del 2007 son muchas. Sería bueno mandar a la Administración que a la par de planificación, 4 o 5 prioridades.

MBA. RODRIGO ARIAS: Eso ya está listo en CONRE.

MBA. JUAN C. PARREAGUIRRE: Tal vez en el punto 10 de lineamientos, el de comunicación e información, esta fue una propuesta que mandó la Oficina

Institucional de Mercadeo y Comunicación y como era muy grande lo tomamos como un número 10.

Ahí nosotros proponíamos que se diluyera entre todo lo que correspondía o lo otro es dejarlo así. Eso sería decisión de ustedes.

MBA. RODRIGO ARIAS: Mejor que sea transversal. Que todas las instancias tengan toda la información, divulgación, todo eso. No es una función por sí misma, es algo que corresponde a todos. Hay que ver como ellos lo ponen en esa estructura.

No es que tiene que haber un plan de información y comunicación que sea centralizado en una dependencia sino que eso tiene que estar saliendo de todos los sectores de la Universidad, lo que tiene que haber es un sistema. Tenemos que ir evolucionando hacia conceptos de sistemas en la gestión de la Universidad cada vez más, hacia redes.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: ¿Pero eso no sería parte de cuando se habló de la gestión? Porque entonces lo pondríamos ahí mejor. No todo, pero lo que sea necesario.

MBA. RODRIGO ARIAS: Desarrollo de ese mecanismo o un sistema de desarrollo de la información.

DRA. XINIA CARVAJAL: Ahí habla solamente del lenguaje inclusivo en el punto g), pero no con perspectiva de género. Esa es para la ley 7600 para discapacitados, pero tiene que ser el uso del lenguaje inclusivo y con perspectiva en todos sus documentos.

La ley 7600 y además hay una ley también de igualdad real. La perspectiva de géneros es más allá de él y la, es que se visualice ambos géneros, que se visualice en las políticas en lo que se publica la visión de hombre y mujer, las dos cosas, entonces sí es bueno porque es más que poner la o él, o lo que hace mucha gente ahora que ponen @.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: Promover como ejes transversales la perspectiva de géneros y la intuición, como práctica, o sea, lo que quiero decir es que en la práctica donde debe estar, como el curso como lenguaje se queda en el lenguaje y más bien yo creo que lo más importante es que lo consideremos como práctica.

DRA. XINIA CARVAJAL: Es más, eso debería ir en otro lado, incluso como los grandes principios cuáles son los ejes transversales de la Universidad, es la inclusión, es la orientación hacia los que tienen dificultad de acceso a otros sistemas, todo globalmente, la misión de la Universidad y es la perspectiva de géneros también.

LICDA. MARLENE VIQUEZ: El carácter influyente más bien de la UNED el cuál se deriva de su misión social, o sea, el carácter influyente, o sea la UNED en su propio ímpetu debería de ser influyente.

* * *

Se levanta la sesión al ser las diecisiete horas con treinta minutos.

MBA. RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

LP / EF / AO / IA