



PLAN DE TRABAJO : 2020-2027

Los procesos educativos de enseñanza aprendizaje durante y después de la pandemia mundial se han modificado, dejando en evidencia enormes baches en la gestión del conocimiento. Los métodos tradicionales de transmisión de la información fueron quebrantados sin tener alternativas y opciones de adaptación inmediatas.

El sistema de educación más afectado fue el método presencial. El 100% de los centros educativos fueron cerrados y las brechas tecnológicas principalmente en los países pobres y de economías dependientes fueron más que evidentes.

En la actualidad, a pesar de aun no haberse superado la crisis sanitaria se ha sumado una crisis económica en la mayoría de las economías del mundo cuyas principales características es el desempleo, subempleo y la pobreza extrema. Este escenario parece no ofrecer buenos augurios al futuro planteado por la Agenda 2030.

Dentro de ese panorama el conjunto de las universidades públicas tiene un gran e importante rol. Específicamente nuestra Universidad que desde su origen y constitución se ha comprometido con “romper las cadenas que atan el saber”, propiciando oportunidades de acceso a miles de personas a lo largo y ancho del país.

La educación no cabe duda que es un derecho garantizado por la Constitución Política para toda persona residente en nuestro territorio, sin embargo, la igualdad de condiciones socioeconómicas y geográficas no hacen en muchos casos que ese derecho sea alcanzable.

La educación además de ser un derecho humano, es uno de los fundamentos centrales de toda política social. Lo que significa una co- implicación. Es decir, no basta con hacer cambios en la educación que no lleven cambios en lo social. Por ejemplo, preparar profesionales para un mercado laboral que no los requiera. Otro ejemplo: tener tecnologías de punta en los centros educativos, pero sin acceso de las y los niños más pobres porque no pueden hacer frente a los gastos que conlleva el ingreso y mantenimiento de los escolares. Esto es lo que ocurre con la educación privada de nuestro país.

El papel de la UNED ha sido más que claro e importante en el destino de miles de personas y familias a lo largo de más de 4 décadas, no obstante, la labor aún no está completa. Toda organización pública o privada se encuentra sujeta a cambios y al

mejoramiento continuo para no solo acoplarse sino influir y contribuir a la libertad y progreso social.

En nuestra Universidad el centro neurálgico es el aprendiente. Nuestra misión es propiciar el conocimiento científico. Para su logro son fundamentales dos factores determinantes: las y los docentes y los medios didácticos.

De allí que considero que la instancia política superior es decir el Consejo Universitario deba permanentemente propiciar el encuentro, calidad y actualización de estos dos factores que hacen posible el proceso de enseñanza aprendizaje. Actuando de manera inmediata, sin mucha burocracia y atendiendo lo importante antes que lo urgente.

Como futuro Concejal me comprometo a trabajar ardua e incansablemente en las siguientes áreas.

1. EL CAPITAL HUMANO

- Contrataciones anuales a profesores, por cuanto es necesario generar entornos de aprendizaje y recursos innovadores y dinámicos y esto no se logra con tantos cortes creando climas de incertidumbre y desmotivación en el personal.
- Garantizar a las personas que trabajan 100% con la UNED que puedan trabajar TC. Con el tema de 32 BIS, si una persona trabaja $\frac{1}{2}$ T con ECA, la ECSH sólo puede contratarla 32 BIS ($\frac{1}{4}$ T) y no $\frac{1}{2}$ tiempo para completar su TC. Esto es formalismo y burocracia atroz.
- Asignación de $\frac{1}{4}$ Tiempo en propiedad a las personas que tengan más 5 años de trabajar con la UNED, bajo criterios técnicos de desempeño y comprobada calidad profesional, ética, motivación, compromiso y vocación docente.
- Es importante a nivel de todas las dependencias, reevaluar al personal a nivel de puesto – funciones y el cumplimiento por objetivos y metas. La UNED cuenta con muchos funcionarios y algunas personas no cumplen a cabalidad sus funciones, algunos porque no cuentan con el conocimiento y/o capacidad, o visión. Es realmente oportuno realizar este análisis para lograr que el personal logre de acuerdo a sus capacidades e interés generar mejores resultados. Hay funcionarios ineficientes que el Teletrabajo les favorece. No se vale continuar premiando a todos y todas por igual eso es inequidad laboral. Al que labora con excelencia es merecedor de incentivos que van mas allá de lo salarial.
- Debe de existir una articulación entre el Centro de Salud, Salud Ocupacional y Recursos humanos para hacer estudios frecuentes que permitan monitorear la salud integral del funcionario y tomar las medidas correctivas del caso para mejorar el clima laboral. Esto se evidencia en la alta rotación del personal. En algunas Escuelas se conocen muchos casos de personas que renunciaron o pidieron cambio de lugar de trabajo, otras que presentan ausentismo, incapacidades frecuentes por climas laborales estresantes lo que afecta la productividad y las relaciones humanas. **Y saben que**, esto no parece atenderse de la mejor manera

También existen no pocos casos de compañeros y compañeras que reportan problemas psicosomáticos y psiquiátricos en la UNED. Como pasa a menudo, probablemente la mayoría sean de alta prioridad, pero otros casos lo usan como estrategia para que no los muevan del puesto, para no cumplir con sus obligaciones o para que no les puedan llamar la atención por el incumplimiento de sus funciones. Dejando a las jefaturas atadas de manos dado lo engorroso que constituye preparar un debido proceso.

Necesitamos invertir en la medicina profiláctica y preventiva porque las personas son insustituibles y son nuestro principal recurso productivo.

- Capacitación y actualización permanente del personal académico y administrativo esto por cuanto las exigencias de la demanda educativa son mayores y diversas.
- La persona pensionada por lo general se retira de la Universidad para siempre, a excepción de mi amigo Mario Valverde que se mantiene activo en UNEPRO. El resto de ese valioso contingente de profesionales en las diferentes áreas con un bagaje de conocimientos valioso, no se les ofrece la oportunidad, alternativas y condiciones para aquellos que así lo quieran puedan aportar, transferir sus conocimientos a las nuevas generaciones de funcionarios y funcionarias de nuestra Universidad. Eso es construir COMUNIDAD UNEDIANA.

2. NIVEL ADMINISTRATIVO

La Universidad no es un todo homogéneo. Existen disparidades de todo tipo. Por ejemplo, algunas Escuelas, departamentos o unidades tienen personal en exceso y por tanto ocioso. Distintos procedimientos de tramitología. Estilos de rendición de cuentas y formas de entrega de la docencia, entre otros más. Lo que obliga a realizar una reingeniería de gestión total en la Universidad.

El estrés laboral perjudica la salud de aquellas personas que son polivalentes porque no les queda otra que desempeñar varias funciones y soportar largas cargas laborales que no acaban a las 4:30 a.m e incluso en muchos casos la persona se obliga a ingresar muy temprano por la mañana o llevarse trabajo a la casa. Lo cual es totalmente injusto e inequitativo.

- Es importante reforzar algunas dependencias con mayor personal. Se necesita contar con mayor personal asistencial. Algunas cátedras y programas tienen cargas académicas muy altas mientras que otras no pero igualmente no tienen personal de apoyo o se da el caso de que algunos asistentes académicos realizan muchas funciones.
- Por ejemplo, en la Dirección de Producción de Materiales, considero que se necesita reforzar con más personal en el PAL, PEM, PROMADE, VICOM y Audiovisuales. Ya que actualmente la demanda de componentes virtuales en las asignaturas es cada vez mayor producto de los requerimientos de las Acreditaciones y de la misma necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje.

- Una loable e importante labor de la Universidad es la relacionada con la población privada de libertad. En la actualidad existen una serie de limitaciones en Departamento de Privados de Libertad, que deben atenderse de inmediato. Por ejemplo, la capacitación y actualización del personal a cargo para que pueda cumplir con sus funciones.
- Se debe crear códigos para la matrícula de los Centros penales. Actualmente, sólo se evidencia la Reforma y los demás están incluidos en las sedes universitarias, esto es un problema para la asignación de tiempos, por cuanto las y los Encargados de Catedra deben distribuir las calificaciones por centros universitarios y no pueden generar grupos sólo de privados de libertad porque sólo se visualiza La Reforma. Esto afecta cuando una misma asignatura se oferta a distancia y virtual.
- En el calendario institucional debe contemplar los procesos administrativos como los académicos. Algunas o en su mayoría los procesos administrativos no toman en cuenta los académicos, esto afecta en la contratación y pago de los tutores, en los reportes de horas estudiante, que se debe completar 1 mes antes de terminar cuatrimestre, entre otros.
- Los tutores sin propiedad por los cortes, no tienen acceso al entorno de funcionarios – específicamente a agenda zoom – reporte de salarios – solicitud de vacaciones.
- Es urgente, designar recursos para crear **un sistema integrado de información**, la oferta académica aún se realiza en Excel y con ello hacemos que una sólo persona integre la información de 50 o 200 personas. Debería realizarse por un sistema como el de vacaciones donde usted hace la solicitud y alguien más revisa -- aprueba y genera el reporte. De esta manera también evitamos que las dependencias soliciten la misma información varias veces.
- El registro de proyectos debe estar articulado, es increíble que un mismo proyecto se debe o se esperar que se registra tres veces, en la Escuela, el Gestiona y en extensión. Los tres formularios son diferentes. Debería registrarse una sola vez y que el mismo sistema permita filtrar los proyectos con componente de extensión de investigación o docencia. Y permitir de forma amigable la consulta a todos los funcionarios.

3. EN CUANTO A LA RENTABILIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO

La Universidad al igual que el resto de las universidades públicas, dependen de dos fuentes: la pública o de Gobierno llamada FES y la que genera a nivel interno.

Sabemos que en los actuales tiempos la economía de nuestro país no es boyante, todo lo contrario. Como también sabemos de muchos grupos de interés que son detractores de la educación universitaria pública y que por tanto abogan por recortes presupuestarios cada vez mayores. Ante esta situación el Consejo Universitario debe mantener una posición firme y objetiva lo cual implica por una parte la negociación política y el uso racional de los recursos, área en la cual nos falta mucho por hacer. Ciertamente la UNED es la Universidad que proporcionalmente de acuerdo a su

infraestructura y recursos recibe y atiende más estudiantes, también es cierto que debemos abocarnos a dos cosas:

Evaluar el costo beneficio de nuestro servicio educativo. No es posible que actualmente no se sepa cuanto es el costo real de una asignatura. Cuáles son los costos directos e indirectos de nuestra producción didáctica.

El ofrecer becas a la población estudiantil que por razones económicas no podría estudiar, debe continuarse, pero con mayores y mejores criterios de selección y porque no probar la retribución posterior del estudiante una vez graduado y laborando, como es el mecanismo de CONAPE. Esta modalidad generaría un fondo solidario para que otros estudiantes puedan también estudiar y graduarse.

La Universidad es un centro de generación de conocimientos científicos, esta es una labor onerosa lo que implica una actitud más decidida y de mayor gestión de fondos no reembolsables labor que perfectamente podría cumplir la Dirección de Cooperación Internacional. Así como la FUNDACION propiciar la venta de servicios y asesoría profesional en coordinación con las Vicerrectorías de Investigación y Académica.

4. MAYOR EFICIENCIA MAYOR EFICACIA CON LOS MISMOS RECURSOS ES POSIBLE

Administrar es un arte y como tal debe de propiciarse y trabajarse muy duro para adquirir sus competencias. En nuestra Universidad aun cuando existen muchas virtudes también existen “vicios” como, por ejemplo: la lentitud en la toma de decisiones. No es posible que el nombramiento de algunos puestos de dirección sea un proceso que tarda meses e incluso años como el nombramiento de la persona directora de la Editorial.

Los procesos de creación de una carrera es otro ejemplo de pasividad institucional o todo lo que conlleva a los rediseños de carreras de grado y postgrado. En el mercado educativo es necesario competir en tiempo y calidad y nuestra Universidad es lenta con respecto a la oferta educativa.

Que valga indicar que la calidad académica de la mayoría de los programas de postgrado no ha sido evaluada requiriendo cirugías inmediatas lo que se complica por la actual situación de indefinición académica-administrativa que tiene. Ejemplo de esto es el Doctorado en Derecho y la Maestría en Derecho Económico.

Otra área donde nos cuesta ponernos de acuerdo es en la coordinación y articulación de los procesos.

Por ejemplo, el tema de la investigación que lleva a cabo la Vicerrectoría de Investigación con los procesos de investigación a nivel de proyectos y trabajos finales de graduación que tienen a cargo las distintas Escuelas.

Otra área aun no resuelta es la articulación de las Escuelas con la labor de extensión universitaria que tiene por misión la Dirección de Extensión. No estoy poniendo en duda las buenas voluntades de las personas a cargo, solo que todo parece que se trata de modificar procedimientos y cambios en reglamentos como también necesariamente en la actitud de quienes laboran en las distintas dependencias.

Una queja perenne son los comentarios que se escuchan “por qué tantos carros de la UNED en una misma zona o región”. Observación que parece ser muy válida y que probablemente se debe a problemas de planificación que si bien está a cargo de la Vicerrectoría de Planificación pareciera que su labor se encuentra “aparte” como otros tantos centros y departamentos.

Periódicamente se solicita informes sobre los planes operativos. Se cumple con el formato, pero no se sabe para que sirve. No existe una integración entre el Plan Institucional, los planes estratégicos y los planes operativos anuales.

Lo cierto es que esta no puesta de acuerdo a lo interno nos sale CARISIMO.

Los Centros Universitarios hoy Sedes, deben de dejar de ser islas desiertas. Debemos abandonar el concepto o creencia que estas solo sirven para la docencia. Esto lo afirmo en términos generales, porque existen Sedes que realizan una gran labor de extensión.

Las Sedes deben pasar de ser de entes desconcentrados a entes descentralizados, con autonomía para hacer, contratar. Solo de esa manera podemos influir en forma sustantiva al cambio social y político que requiere nuestra patria.

Tenemos un ejército de docentes sumamente calificados, pero solo los contratamos un ¼ de tiempo. ¿Por qué? La respuesta fácil y corta es: no hay plata. Pero por que no los contratamos un tiempo adicional en EXTENSION, para que impartan sus conocimientos en seminarios y cursos cortos por medio de la Fundación. Esto simplemente se llama VENTA DE SERVICIOS.

Disponemos de la mejor Editorial de Centroamérica. Una gran producción de textos de todo tipo, pero una pésima plataforma de mercadeo y ventas. Son miles de volúmenes que no solo se deterioran, sino que pagamos bodegas para estivarlos.

Por todo ello debemos esforzarnos y trabajar en la construcción de una nueva cultura organizativa y funcional del campus, centrada en la exigencia planificada, sin improvisaciones, discutiendo sobre las alternativas y soluciones y menos en los problemas. Salirnos de las “cajas” del no se puede porque los reglamentos, los procedimientos o la tradición así lo establecen.

Es el momento de entrar en la disrupción educativa, de atrevernos ha hacer nuevas y mejores cosas como lo hizo la UNED de los 80’s, salir del confort y conformismo. Trabajar desde la OFERTA y no desde la Demanda. Ser racionalmente confrontativos y menos reactivos y pasivos.

Costa Rica se encuentra huérfana de ciudadanos con criterio, opinión propia y liderazgo. Contribuir a formarlos es nuestra verdadera **Misión**.

Para eso es que deseo y mi interesa formar parte de un Consejo Universitario que atienda más la política educativa y se ocupe menos de los detalles administrativos y reformas valga decir formales de la reglamentación sin que ello lleve a cambios sustantivos.

Un Consejo Universitario que se pronuncie sobre los temas relevantes nacionales y ofrezca luz en tiempos de tinieblas, con posición firme y sin cálculos políticos.

Un Consejo Universitario que a lo interno valore a la persona antes que a los reglamentos.

Un Consejo Universitario que dicte directrices de gestión holística que lleve a la ejecución de las decenas de mociones importantes de los Congresos Universitarios sin ocupar tiempo y recursos para atender nuevos.

Un Consejo Universitario que se plantee como alcanzable la internacionalización de la UNED y de posicionarla en los primeros puestos del rating latinoamericano en cuanto a calidad académica.

EN ESO Y POR ESO QUIERO OCUPAR UN PUESTO EN EL CONSEJO UNIVERSITARIO. USTED DECIDE.

Dr. Humberto Antonio Aguilar Arroyo