

Rectoría

Primer acto de

RENDICIÓN DE CUENTAS 2021

Informe de
Devolución

UCR

Créditos

Autoridades

Rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta

Vicerrector de Docencia,
Dr. José Ángel Vargas Vargas

Vicerrectora de Investigación,
Dra. María Laura Arias Echandi

Vicerrectora de Acción Social,
Dra. Marisol Gutiérrez Rojas

Vicerrectora de Vida Estudiantil,
Dra. María José Cascante Matamoros

Vicerrector de Administración,
Dr. Oldemar Rodríguez Rojas

Secretario académico: Dr. Felipe Alpízar Rodríguez

Publicación del *Primer informe de devolución*

Oficina de Divulgación e Información

Directora: Lidieth Garro Rojas

Subdirectora: Gabriela Mayorga López

Desarrollo del documento

Coordinación: Pablo Morales Rivera
Guadalupe Rojas Víquez

Organización y corrección de textos: Amanda Vargas Corrales

Diseño gráfico: Jorge Carvajal Aguirre

Recopilación del contenido

Pablo Morales Rivera, Rectoría

Marco Antonio Monge Vílchez, Vicerrectoría de Administración

Armando Vargas Morera, Vicerrectoría de Docencia

Marcela Vílchez Moreira, Vicerrectoría de Investigación

Allan Monge Cordero, Vicerrectoría de Acción Social

Tatiana Carmona Rizo, Vicerrectoría de Vida Estudiantil

El Primer Acto de Rendición de Cuentas se celebró del 10 al 14 de mayo del 2021. Participaron el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la UCR; la Dra. María Laura Arias Echandi, vicerrectora de Investigación; el Dr. José Ángel Vargas Vargas, vicerrector de Docencia; la Dra. María José Cascante Matamoros, vicerrectora de Vida Estudiantil; la Dra. Marisol Gutiérrez Rojas, vicerrectora de Acción Social; y el Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, vicerrector de Administración.

Estos actos de rendición de cuentas forman parte de las buenas prácticas impulsadas en temas de gobierno abierto por la nueva Administración del rector Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta.

Estimada comunidad universitaria:

Ponemos en sus manos el *Primer informe de devolución* correspondiente al I Acto de Rendición de Cuentas del Consejo de Rectoría.

Este proceso se enmarca en el modelo de gestión de gobierno abierto con el que nos comprometimos desde que asumimos nuestra gestión.

Este documento es un reconocimiento a las y los miembros de la comunidad universitaria que públicamente, con autoría o sin ella, nos hicieron llegar sus inquietudes y empezaron a cambiar una cultura institucional que no está acostumbrada a este tipo de procesos.

Esperamos que, poco a poco, las y los universitarios empiecen a sentir confianza y se apropien de estos espacios, para adoptar una cultura de plantear la crítica constructiva y las inquietudes en espacios más formales y privados.

Les reiteramos nuestro reconocimiento por sumarse a este proceso y quedamos atentos a sus sugerencias para mejorarlo.

Les saluda atentamente,
Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

Contenidos

Rectoría	6
Resumen de la exposición	6
Preguntas	7
Vicerrectoría de Docencia	13
Resumen de la exposición	13
Preguntas	13
Vicerrectoría de Investigación	21
Resumen de la exposición	21
Preguntas	29
Vicerrectoría de Acción Social	31
Resumen de la exposición	31
Preguntas	33
Vicerrectoría de Vida Estudiantil	37
Resumen de la exposición	37
Preguntas	38
Vicerrectoría de Administración	50
Resumen de la exposición	50
Preguntas	51

Resumen de la exposición

El 14 de mayo del 2021, el rector Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta rindió ante la comunidad universitaria su primer acto de rendición de cuentas. Este se enmarca en la política de gobierno abierto de la Universidad de Costa Rica.

“Con este ejercicio esperamos demostrar, con acciones concretas, nuestro compromiso con la transparencia, y así dar a conocer lo que estamos trabajando desde la Rectoría y las vicerrectorías en estos primeros meses de gestión”, expresó el rector.

Sobre la autonomía universitaria

El Dr. Gutiérrez Espeleta inició su intervención con una referencia al resguardo de la autonomía universitaria. Esta defensa se concretó desde que se conoció, a principios de año, que el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) había sido depositado en la caja única del Estado. “Fue una violación a la autonomía universitaria y a la Constitución, que no podíamos aceptar”, declaró.

Colaboración interinstitucional

Igualmente, el rector destacó los esfuerzos de colaboración interinstitucional entre la UCR y otras instituciones del Estado. Tal trabajo se materializó, por ejemplo, en el convenio que la Universidad firmó con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) para consolidar un centro de vacunación en el comedor estudiantil de la Sede Rodrigo Facio, el cual inició sus funciones el 4 de mayo del 2021.

Avances en la regionalización

A partir del anhelo de contar con una Universidad fortalecida y pertinente en todas las regiones, el rector Gutiérrez mencionó que esta Administración se ha comprometido con llevar a cabo un diagnóstico participativo con todas las sedes y recintos. El fin es tomar decisiones estratégicas sobre el modelo de regionalización que la UCR debe seguir, así como detectar áreas en las que se podría generar un mayor impacto.

Modelo de gestión

Uno de los compromisos de esta Administración ha sido el impulso a un nuevo régimen de remuneración de nuestra Universidad. El propósito es lograr una mayor equidad en la estructura de los salarios y asegurar la estabilidad financiera. Por ello, el Dr. Gutiérrez destacó que se han sostenido reuniones con el Sindicato de Empleados de la Universidad (Sindeu), la Federación de Estudiantes (FEUCR), el Consejo Universitario (CU) y el Comité de Personas Interinas (CPIUCR) para intercambiar ideas sobre la necesidad de realizar una reforma a la estructura salarial. A mediados de marzo, se nombró una comisión para que efectúe un análisis preliminar de este régimen.

Articulación en infraestructura

El crecimiento de la Universidad debe ir de la mano de una adecuada planificación, ejecución, supervisión y administración de los proyectos de infraestructura. Para trabajar en este tema, la Rectoría creó una comisión *ad hoc* integrada por representantes de diversas unidades. El objetivo es lograr una coor-

dinación institucional entre las diferentes oficinas y sectores encargados de la infraestructura universitaria, de manera que los procesos sean armoniosos, eficaces y más expeditos.

Reingeniería de puentes

El Dr. Gutiérrez concluyó su intervención con una metáfora alusiva a los puentes que se deben tender entre la Administración y los diversos actores internos y externos.

“Esta es una labor estratégica para acercarnos a actores esenciales con los cuales la Rectoría debe tener un diálogo permanente. Por ejemplo, el Consejo Universitario, el Sindeu, el Consejo de Decanos, la Federación de Estudiantes, así como los poderes Legislativo y Judicial, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes, entre otros”, destacó el rector.

En sus palabras, “han sido cuatro meses de trabajo intenso, en los cuales hemos puesto nuestra energía y empeño para honrar la responsabilidad que nos delegó la comunidad universitaria”. El Dr. Gutiérrez destacó que la Rectoría seguirá siendo un espacio de puertas abiertas para que la comunidad pueda participar y apoyar la toma de decisiones de la Administración. Por eso, este ejercicio de rendición de cuentas se repetirá en futuras ocasiones.

Preguntas¹

Interrogantes planteadas durante la exposición

Tatiana Carmona Rizo, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, consulta:

¿Ha elevado la Rectoría alguna propuesta al Consejo Universitario para reformar la regulación laboral en materia de teletrabajo?

No hemos presentado ninguna propuesta al Consejo Universitario con respecto al teletrabajo. Sí estamos tomando algunas acciones, por ejemplo, una urgente es ver la posibilidad de realizar una asamblea colegiada representativa de forma virtual. Para esto, hemos solicitado el apoyo de la Oficina Jurídica y también del Centro de Informática.

Hay algunos elementos con respecto a temas de votación que no nos permiten reunirnos en esta instancia que es muy necesaria. Creemos que se requieren de aproximadamente entre 15 y 20 asambleas colegiadas para sacar muchos temas rezagados que están en el Consejo Universitario.

La virtualidad, en una oportunidad, lo dije: llegó para quedarse en nuestra Universidad. Es muy pertinente tomar esta inquietud de Tatiana y pensar en algunos cambios que tenemos que hacer para que la normativa universitaria comprenda el teletrabajo; y no solo teletrabajo, sino también algunas acciones relacionadas con los procesos de virtualización.

¹Durante la exposición, la comunidad universitaria pudo plantear preguntas y hacer observaciones sobre temas específicos. Además, se puso a disposición un formulario digital para que las personas enviaran sus consultas antes de la actividad. Igualmente, por medio de tal herramienta, se podían sugerir temáticas de interés para que fueran incluidas en el acto de rendición de cuentas. En este apartado, se presentan las respuestas brindadas por el Dr. Gutiérrez Espeleta. Primero, se exponen las consultas efectuadas durante la intervención del rector y, luego, las enviadas por medio del formulario.

Recuerdo que el año pasado se tuvieron que hacer ajustes para que se pudieran defender de forma virtual tesis de maestría y de licenciatura. Todos esos ajustes hay que irlos haciendo con mucha seriedad, también esta recomendación de hacer tal planteamiento al Consejo Universitario, señalada por Tatiana.

Armando Vargas, de la Vicerrectoría de Docencia, pregunta:

En las noticias se habla de las pruebas rápidas de detección del COVID-19 en saliva como un proyecto de la UCR. ¿En qué estado se encuentra? ¿Qué hace falta para implementarlo en el país?

Desde la Rectoría les agradecemos a las científicas y científicos que han estado involucrados en este proyecto al cual se le ha puesto mucho empeño. Es una iniciativa en la que participan biólogos, farmacéuticos, microbiólogos, matemáticos, comunicadores.

Hemos tenido algunos problemas con la Caja, ustedes vieron ayer (13 de mayo) la noticia de que no se podía hacer uso de estas pruebas, pero sí de las PCR con muestras de saliva. Nosotros vamos a hacer las gestiones pertinentes y a defender la posibilidad de realizar estas pruebas que, si bien es cierto no son contundentes (este es uno de los argumentos que se utiliza), se podrían emplear eventualmente para ciertas situaciones que permitan la presencialidad.

Y ese ha sido el enfoque de este grupo de investigación: presentarnos una herramienta muy barata, muy rápida, relativamente sencilla, la cual pueda brindar un diagnóstico rápido que permita la presencialidad en una clase o en un laboratorio específicamente.

¿Dónde estamos en este momento? Bueno, vamos a redoblar esfuerzos para que de una u otra forma la prueba pueda ser asimilada por parte de las autoridades de la Caja, y que no necesariamente sean pruebas de PCR con muestras de saliva.

Verónica Hidalgo Porras (no indica su unidad académica) pregunta:

¿Cómo asigna o como prioriza la Rectoría la asignación de plazas en propiedad del personal que está nombrado en el presupuesto 881?

El presupuesto 881 no corresponde a plazas en propiedad, ahí los criterios que hemos incluido son solicitar cuentas a las personas, a las instancias y a las direcciones que han hecho uso de estas plazas. Las hemos analizado, muchas se han quedado tal cual y a algunas se les ha podido dar diferentes usos cuando las direcciones nos han indicado que ya no requieren de ese recurso en particular. Y debo llamar la atención de que sí hemos tenido esas situaciones, recuerdo dos direcciones que nos indicaron que podíamos hacer uso de un tiempo y cuarto, por ejemplo, de estas plazas de apoyo de servicio.

Quizá la pregunta, si la interpreto bien, pueda ir por el sentido de consolidar muchas de estas plazas de varias unidades académicas, después de hacer nosotros las valoraciones pertinentes. Eso es algo que procederemos a considerar: ¿dónde se puede, y dónde no, consolidar estas plazas? Eso eventualmente nos puede ayudar a atender una problemática importante que se relaciona con las personas interinas en nuestra Institución. Necesitamos de ese análisis para poder dar el siguiente paso,

ver las posibilidades de que algunas de estas plazas se puedan consolidar y atender a las personas interinas de la Institución.

Tatiana Carmona Rizo, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, pregunta:

¿El teletrabajo es algo que se da solo por el contexto de la pandemia o hay un plan a largo plazo?

Ese es un tema que el señor vicerrector de Administración ha abordado. Nosotros no descartamos que, ojalá a corto plazo cuando superemos la pandemia, podamos mantener el teletrabajo o el trabajo remoto como se le denomina, en algunas circunstancias donde se pueda realizar en esta naturaleza.

Entendemos que hay cierto tipo de trabajo que no lo permite, entonces aquí eventualmente habría que ajustarse a la presencialidad. Pero nosotros no descartamos que tanto las actividades docentes, como las de investigación y acción social puedan mantener un sistema mixto o en algunos casos para funcionarios y funcionarias se pueda realizar el trabajo desde sus hogares.

En este tema, Tatiana, tenemos que pensar en ciertos cambios en la normativa universitaria que nos permitan ampliar, ser flexibles e incluir la virtualidad y el trabajo remoto como parte del quehacer diario de nuestra Institución.

María Fernández (no indica su unidad académica) pregunta:

¿Cómo se piensa apoyar a las coordinaciones de Vida Estudiantil de las sedes regionales a atender

el faltante de recurso humano? Esto debido a las restricciones en los últimos años.

Esta pregunta me permite hablar un poco acerca de las prioridades bajo este esquema de restricción y limitación presupuestaria. La prioridad número uno es el apoyo socioeconómico a nuestros y nuestras estudiantes. Bajo ninguna circunstancia vamos a permitir que una persona tenga que abandonar las aulas universitarias por una condición socioeconómica. Eso va a ser una prioridad.

Ahora bien, la pregunta se refiere a las coordinaciones de la ViVE en términos de personal. Tenemos muy claras y muy bien mapeadas esas necesidades sobre todo en las sedes. Cuando nosotros terminemos de hacer los análisis que mencioné, a propósito de la pregunta anterior, veremos cómo podemos fortalecer la vida estudiantil, la acción social, la investigación y el apoyo a la docencia en los términos que presentamos el día de hoy con respecto a regionalización. Vamos a estar, constantemente, haciendo los análisis respectivos para poder apoyar en estas áreas a las sedes y a los recintos universitarios.

Interrogantes enviadas por medio del formulario

De forma anónima preguntan:

¿Cuántos fondos se le van a destinar al Espacio de Estudios Avanzados (Ucrea)? Se ha visto que era total potestad del rector asignar esos fondos y nombrar a dedo a quien los dirige.

Para el presupuesto 2021 se le ha asignado al Espacio de Estudios Avanzados (Ucrea) el monto de 115 millones de colones.

Manuel Rojas Salas, de la Facultad de Derecho, pregunta por el manejo de la pandemia y la vacunación.

Esta Administración se ha abocado a seguir las recomendaciones técnicas emanadas por el Centro de Coordinación Institucional de Operaciones (CCIO) para el manejo de la pandemia, así como a respetar los protocolos emitidos por ese ente.

Con el objetivo de obtener información adecuada sobre el estado actual del proceso de vacunación de la población universitaria, y así fortalecer la toma de decisiones, desde la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) y la Oficina de Bienestar y Salud (OBS) se está elaborando una encuesta para conocer las necesidades de vacunación y de esa manera tomar decisiones al respecto.

María Ester Garita, de la Escuela de Artes Musicales, pregunta por los alcances legales de la autonomía universitaria.

La Oficina Jurídica posee una publicación con compilaciones de los dictámenes de dicha instancia sobre la autonomía universitaria. Puede solicitar una copia personalmente o por vía digital.

César Rodríguez, del Centro de Investigación en Enfermedades Tropicales (CIET), comenta y pregunta:

En gestiones anteriores, se asignaron de forma discrecional desde la Rectoría sumas millonarias para compra de equipo, inversión en infraestructura o contratación de personal, sin revisar indicadores de desempeño y, sobre todo, sin seguimiento para constatar que se alcanzaron los objetivos propuestos. Esta es una práctica clientelista que nos expone ante la opinión pública y traiciona los más fundamentales principios académicos. Quisiera saber si lo anterior sigue sucediendo y si hay algún plan para tomar decisiones basadas en evidencia.

Esta Administración se presentó a la comunidad universitaria como un equipo que orientaría su gestión sobre la base de decisiones técnicas y sin vulnerar el deber de probidad al que nos debemos todas las personas que son funcionarias públicas.

No me corresponde rendir cuentas sobre administraciones anteriores, pero, en lo que respecta a la nuestra, le garantizo tolerancia cero a cualquier vulneración al deber de probidad.

Gerardo Bacilla Álvarez, de la Escuela de Medicina, comenta:

Me preocupa el caso de la gran cantidad de compañeras y compañeros interinos. En muchos casos se da la injusticia más grave: cuando sale una plaza a concurso se nombra en el puesto a alguien que viene recién entrando a la Institución, mientras que hay personas que llevan años, cinco, diez, hasta treinta años trabajando como interinas. En ocasiones, la persona que recién ingresa a la Ins-

titución se nombra por buenas relaciones con la jefatura del centro de trabajo, a pesar de que no tenga la experiencia y, a veces, ni los atestados.

Es urgente resolver esta situación en una Universidad que tiene como objetivos la justicia social y los derechos laborales.

Me comprometo a abordar este tema y a prestarle atención en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos. No ha llegado a mi conocimiento ningún caso específico de los que usted menciona, si conoce alguno en particular le agradecería que nos los haga saber.

Ruth Ramírez, de la Escuela de Medicina, pregunta:

¿Cómo se planea afrontar la Ley de Empleo Público?

Creamos una comisión que analizó el proyecto de ley, se emitió un informe y hemos estado promoviendo conversaciones con las y los diputados para comunicarles nuestra posición de defensa del Estado social de derecho. También hemos acompañado a las organizaciones sociales y a las otras universidades públicas en actividades académicas y en diversas manifestaciones para hacerle ver a la ciudadanía la inconveniencia de este proyecto. Nuestro equipo de Rectoría se mantiene en constante monitoreo de lo que ocurre en la Asamblea Legislativa para aportar nuevos elementos de análisis sobre el proyecto.

Alejandra Amador Salazar, del Consejo Universitario, pregunta por la nueva política salarial y sus aspectos específicos.

La comisión institucional que se creó para estos efec-

tos está realizando el diagnóstico del actual esquema, el cual no ha concluido. Por tanto, no se ha iniciado la elaboración de posibles propuestas para la nueva política salarial.

Daniel Acuña, de la Escuela de Lenguas Modernas, plantea una inquietud sobre el impacto real de los graduados de la UCR en el mercado laboral. ¿Cuántos logran acceder a un puesto luego de graduarse?

El Consejo Nacional de Rectores realiza regularmente este tipo de estudios sobre las universidades públicas y sobre la colocación en el mercado laboral de nuestros graduados. Usted puede solicitarlos directamente al Conare o bien la Rectoría puede orientarlo para que pueda obtenerlos.

Carolina Romero, de la Escuela de Formación Docente, consulta sobre las partidas específicas con crecimiento automático cargados al presupuesto.

La Oficina de Planificación Universitaria tiene todo un proceso de elaboración del presupuesto institucional que no permite el incremento de partidas de forma automática salvo aquellas que obliga la ley o los reglamentos. Las variaciones en las partidas corresponden a criterios técnicos de planificación institucional. Si conoce algún caso particular que no se apegue a dicho modelo de gestión, le agradecería que me lo comunique.

De forma anónima, solicitan rendir cuentas sobre áreas, instancias o procesos que se vieron recortados con la última negociación del FEES, y que serán afectados en inmediato y mediano plazo.

Esa información se puede solicitar de forma oficial. Sin embargo, es la anterior Administración la que negoció el último FEES y le correspondería al exrector interino, Dr. Carlos Araya Leandro, rendir cuentas sobre esa negociación y el presupuesto fijado.

Mónica Vargas (no indica unidad académica) pregunta por las acciones para reformar el esquema salarial de la Universidad.

A mediados de marzo, la Rectoría resolvió crear una comisión técnica para realizar un análisis preliminar del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica. Actualmente, se está trabajando en un diagnóstico para estudiar los componentes del salario, la normativa asociada y el peso de la masa salarial en el presupuesto. El diagnóstico preparado por la comisión será dado a conocer en poco tiempo.

Seidy Arrieta, de la Escuela de Administración de Negocios, comenta:

En el marco de una posición solidaria con la realidad del país, el sistema de pago no es sostenible. Creo que los buenos funcionarios merecen tener buenos salarios, pero es una cuestión de desempeño y mercado, no de antigüedad.

Tal y como lo hemos planteado, vamos a avanzar hacia la modernización de nuestro esquema salarial, bajo los principios de salarios competitivos, pero en armonía con la sostenibilidad financiera institucional. La comisión que mencioné está trabajando para lograrlo.

También Seidy Arrieta comenta sobre la evalua-

ción y el replanteo de derechos adquiridos. El que exista un día del funcionario universitario y se tome la tarde libre, realmente, da pena.

Mi posición sé que puede no ser la más popular; pero, en la actual coyuntura de crisis pandémica y fiscal, resulta muy complicado otorgar permisos generalizados con goce de salario. El día del funcionario corresponde a una concesión generalizada de administraciones anteriores, nos tomaremos este año para diagnosticar su pertinencia.

De forma anónima consultan por la asignación de fondos y recursos para infraestructura en toda la Universidad.

Según información suministrada por la Oficina de Planificación Universitaria, el Programa de Inversiones este año tiene un presupuesto asignado de casi 1 684 millones de colones.

Elsiana Guido, del Centro de Evaluación Académica, pregunta sobre datos de cuánto dinero se ha ahorrado la UCR en el tema de viáticos y viajes al exterior.

Para este año se presupuestaron originalmente 200 millones de colones, pero ese rubro en concreto no se ha ejecutado porque nadie ha utilizado viáticos en el exterior. Sin embargo, 134 millones se redireccionaron para atender otras necesidades institucionales y, por eso, quedaron disponibles 66 millones de colones.

Vicerrectoría de Docencia

Resumen de la exposición

El 10 de mayo del 2021, el vicerrector de Docencia, Dr. José Ángel Vargas Vargas, presentó a la comunidad universitaria su primer acto de rendición de cuentas. Este se enmarca en la política de gobierno abierto de la Universidad de Costa Rica.

El trabajo que desarrolla la Vicerrectoría de Docencia es transversal a todo el quehacer de la Institución, ya que involucra a docentes, estudiantes, autoridades universitarias, planes de estudio, soporte tecnológico, herramientas pedagógicas y métodos de aprendizaje, además de presupuestos y otros recursos materiales.

Desde esta perspectiva, la misión central de esta Vicerrectoría es garantizar la excelencia académica en todos sus niveles y expresiones. El objetivo es responder al desarrollo del país y generar conocimiento mediante una oferta de carreras pertinentes para los diferentes sectores de la sociedad, siempre acorde con una visión humanista a los desafíos del futuro.

Mediante las distintas instancias y proyectos que la integran, como el Centro de Evaluación Académica (CEA) y la Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con Tecnologías de Información y Comunicación (Metics), se promueve la innovación curricular y la flexibilidad en los planes de estudio existentes, así como en aquellos que están en proceso de creación.

De la misma manera, se impulsa el trabajo colaborativo e interdisciplinario entre las unidades académicas, a fin de lograr una visión comprensiva de los diferentes procesos docentes y aprovechar las capacidades que tiene

la Institución con un personal altamente calificado.

Durante los primeros meses del 2021, el Dr. Vargas inició un trabajo permanente de acercamiento y diálogo con las unidades académicas, el cual ha permitido visualizar perspectivas y diagnosticar retos y aspectos de mejora. Estos serán puntos de partida para las acciones estratégicas de la Vicerrectoría de Docencia.

Preguntas²

Carlos Campos Granados, de la Escuela de Zootecnia; Pedro Díaz Navarro, de la Escuela de Matemática; María José Obando Meneses, de la Escuela de Trabajo Social; y un usuario(a) anónimo(a) preguntan por las condiciones de trabajo del personal interino.

El interinazgo docente es quizás el tema más delicado al que nos enfrentamos como Vicerrectoría en este momento. Según el estudio que ha hecho el Consejo Universitario, desde 1998 hasta la fecha no ha variado sustancialmente el interinazgo en la Institución. En más de dos décadas, no hemos podido dar un paso significativo en favor de las personas docentes interinas.

Actualmente, más del sesenta por ciento del personal docente no goza de la estabilidad y las garantías que ofrece una plaza en propiedad. Al finalizar el 2020, el 59,32 % del profesorado estaba en condición interina y solo el 40,68 % tenía al menos una parte de su jornada en propiedad. En términos de jornadas, el 51,70 % de los tiempos docentes institucionales corresponde a

²Durante las exposiciones de los(as) vicerrectores(as), al igual que en el caso del rector, la comunidad universitaria pudo plantear preguntas y hacer observaciones sobre temas específicos. También se puso a disposición el formulario digital para que las personas enviaran sus consultas antes de la actividad. Igualmente, por medio de tal herramienta, se podían sugerir temáticas de interés para que fueran incluidas en el acto de rendición de cuentas. En este apartado, se sistematizan las preguntas y las respuestas brindadas por el vicerrector de Docencia, Dr. José Ángel Vargas Vargas.

nombramientos en propiedad y el 48,30 % a nombramientos interinos.

Para intentar comprender la dimensión de la situación actual, se considera fundamental aclarar la diferencia entre una persona docente interina y una persona con nombramiento temporal: la primera está nombrada en una plaza libre del presupuesto ordinario, mientras que la segunda se nombra por sustitución, con cargo a presupuesto de partidas especiales o a presupuesto de vínculo remunerado externo.

La principal diferencia radica en que la primera categoría podría, eventualmente, ser susceptible de convertirse en una plaza en propiedad mediante los mecanismos de concurso de antecedentes para ingreso en Régimen Académico, reservas de plaza o aumentos de jornada. En el caso de la segunda categoría (nombramiento temporal), no se puede aspirar a la consolidación de la plaza en propiedad, por algunas de las siguientes razones: no es factible publicarla a concurso de antecedentes, la plaza tiene un “dueño” titular o la fuente presupuestaria no lo permite (como el vínculo externo remunerado y los presupuestos especiales).

Al finalizar el 2020, 918 docentes tenían nombramientos temporales bajo estas condiciones y, por lo tanto, no eran susceptibles de convertirse en plazas en propiedad. Estos corresponden a un 11,5 % de los tiempos docentes de la Institución (331,5 tiempos completos).

Desde la Vicerrectoría de Docencia se ha incentivado la publicación de carteles de concurso de antecedentes para ingreso en Régimen Académico. Solo durante el 2021 se han publicado dos concursos que corresponden a 91 pla-

zas y 32,75 tiempos docentes. Durante todo el año 2020, se ofertaron 79 plazas y 31,75 tiempos docentes.

En los primeros meses de la Administración entrante, se han adjudicado asimismo 24 plazas, para un total de 8,5 tiempos docentes. De estas, 16 corresponden a concursos iniciados antes del 2021 y 8 corresponden a los concursos publicados este año.

En los diferentes espacios de socialización con autoridades universitarias (decanos, decanas, directores y directoras), también se ha recordado la existencia del mecanismo de aumento de jornada. Además, se ha invitado a los docentes a que consideren que tienen ese derecho, de modo que pueden plantear la solicitud correspondiente ante las autoridades de la unidad académica.

Una tercera modalidad para la consolidación de plazas en propiedad corresponde a la reserva de plaza para estudios superiores del personal docente fuera del país. No obstante, debido a la emergencia sanitaria global, la Vicerrectoría reconoce que en este momento tal mecanismo está debilitado, debido principalmente a las restricciones presupuestarias en las partidas de apoyo para becas en el exterior.

Es importante resaltar que las *Políticas Institucionales 2016-2020* presentaban un mayor grado de especificidad para abordar el tema del interinazgo docente, en comparación con las *Políticas Institucionales 2021-2025*. En el siguiente cuadro se ponen en comparación los textos de ambos documentos:

Políticas 2016-2020	Políticas 2021-2025
<p>6.3. Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.</p> <p>6.4. Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de $\frac{3}{4}$ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.</p> <p>6.5. Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de $\frac{3}{4}$ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.</p>	<p>6.2.1 Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.</p> <p>6.2.2 Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.</p> <p>6.2.3 Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.</p>

Por último, en la Comisión de Docencia y Posgrado del Consejo Universitario (de la cual el vicerrector de Docencia forma parte), se está discutiendo la modificación al Artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente* que trata, justamente, sobre la definición institucional del profesor en estado de interinazgo.

En esencia, esta modificación pretende establecer las categorías en las que se encuentran las personas interinas. Por ejemplo, **interino por sustitución**, con plazo definido; **interino temporal**, no mayor de un año; **interino colaborador**, que no pretende el ingreso al Régimen Académico; y el **interino aspirante**, que está dentro de los planes de consolidación de la unidad académica.

Un efecto esperado de estas nuevas categorías de análisis es la posibilidad de que las personas tomadoras de decisiones sobre las plazas interinas en las unidades académicas tengan un panorama más claro de su recurso docente, así como una planificación con fines estratégicos en función de las necesidades y objetivos institucionales. También les permitirá tener mayor claridad sobre las condiciones y dinámica propias de cada instancia y área del conocimiento.

Después de haber hecho una consulta institucional, la Comisión de Docencia y Posgrado recibió más de 40 observaciones de la comunidad universitaria. Dichos comentarios están siendo analizados para determinar las acciones prioritarias en el marco de la actual situación presupuestaria.

Esta Vicerrectoría le recuerda a la comunidad universitaria que continuará ofreciendo una apertura permanente al diálogo con el Comité de Personas Interinas, con las direcciones de las unidades académicas y con la

comunidad docente, a fin de encontrar propuestas para una salida justa al tema del interinazgo.

Carlos Campos Granados, de la Escuela de Zootecnia; Pedro Díaz Navarro, de Escuela de Matemática; Antero Muñoz Méndez, docente pensionado de la Escuela de Estudios Generales; Ana Ruth Badilla Granados, estudiante de la Escuela de Biología; y Kattia Salazar Córdoba (no indica su unidad académica) preguntan por el reclutamiento, selección y contratación del personal docente.

Entre los temas que plantearon las personas mencionadas están los mecanismos de contratación para el personal docente, el nepotismo y sectarismo de los órganos colegiados, la selección del personal interino por criterios personales y amiguismo, las razones del aumento de jornada de docentes (¿es por méritos? ¿Se consideran los resultados de las evaluaciones que realizan los estudiantes? ¿Es por idoneidad?). En esta misma línea, Francisco Guevara Quiel, de la Facultad de Letras, comenta: “Es urgente y debe haber medidas generadas desde la Vicerrectoría de Docencia que permitan orientar la labor de las unidades académicas en cuanto a los procesos de contratación: alcances, límites e implicaciones”.

La Vicerrectoría de Docencia comparte con la comunidad docente la preocupación, expresada en múltiples preguntas, en torno a la discrecionalidad en la selección del personal y la necesidad de que exista un sistema institucional de contratación docente.

Al respecto, conocemos algunas experiencias en la Institución en las que órganos colegiados en una jerarquía

inferior a la Dirección de la unidad académica (asambleas, consejos) hacen el estudio de las personas oferentes y emiten recomendaciones. Con esos insumos, la autoridad respectiva tiene una lista única de posibles nuevos candidatos a docentes, previamente avalados, sobre los cuales debe realizar la selección.

Un sistema de contratación docente institucional ciertamente presenta importantes ventajas:

- Permite democratizar los procesos de selección y reclutamiento, de manera que los órganos colegiados dirijan la discusión sobre el perfil óptimo para el nuevo profesorado. Con esto se establecen criterios objetivos para la contratación y se supera la decisión unipersonal de la autoridad académica, la cual más bien se vería apoyada con decisiones colegiadas.
- Posibilita contar con una base de datos de oferentes en todas las áreas, la cual puede ser consultada como referencia por las unidades académicas.
- Facilita la revisión permanente, en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos, de los requisitos de entrada del personal docente, a fin de instaurar filtros y pruebas que permitan garantizar la idoneidad de los nuevos docentes.

La Vicerrectoría de Docencia reconoce los esfuerzos que se han hecho para mejorar las condiciones de contratación del personal. Igualmente, reconoce las acciones que, desde el Centro de Evaluación Académica, han estado dirigidas a mejorar los diferentes aspectos de la evaluación del desempeño docente y que han estudiado, incluso, sistemas alternativos de evaluación y buenas prácticas

de contratación en diferentes unidades académicas.

Adicionalmente, creemos que es obligación de la Universidad de Costa Rica y de la Vicerrectoría de Docencia trabajar por la capacitación docente en términos amplios e integrales. Queremos un personal docente altamente capacitado que pueda hacer de su labor docente una labor profesionalizada.

Sobre la base del trabajo y la investigación que ha venido desarrollando el Centro de Evaluación Académica en la identificación de buenas prácticas y espacios de oportunidad, la Vicerrectoría de Docencia elaborará un diagnóstico de cómo se realiza actualmente el trabajo de reclutamiento y selección en las diferentes escuelas, facultades y sedes regionales. En el mediano plazo, este diagnóstico se remitirá, junto con una propuesta, al Consejo Universitario para la discusión institucional y la modificación de la normativa correspondiente.

Violeta Pallavicini Campos, de la Escuela de Administración Pública, consulta por las políticas para apoyar a los docentes en el desarrollo de su labor en el formato virtual, modalidad en la que se triplica el trabajo y se genera mucho estrés. En este mismo tema, Guillermo González Campos, de la Sede del Atlántico, y Glory Casseres (no indica su unidad académica) preguntan qué se puede esperar para el segundo ciclo del 2021, cómo se están preparando para ese período y si habrá un mayor regreso a las actividades presenciales. Por último, Iris Karina Barrera González, de la Sede de Guanacaste, consulta sobre el acceso a las plataformas virtuales e información eficaz.

El contexto actual nos ha obligado a repensar el modelo de enseñanza de nuestra Universidad a la luz de los aportes derivados de la virtualidad, la cual fue asumida (en condiciones altamente inciertas) con motivo de la crisis sanitaria generada por el COVID-19.

Dichosamente, la Universidad de Costa Rica ya tenía camino avanzado gracias al trabajo de más de una década de la Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con Tecnologías de la Información y la Comunicación (Metics).

Sobre la base de las lecciones aprendidas, las cuales por un lado arrojan resultados muy favorables y por el otro evidencian la necesidad de un retorno progresivo a la presencialidad, la Vicerrectoría de Docencia considera fundamental orientar el trabajo docente de forma cuidadosa y en función de los objetivos académicos, así como favorecer la flexibilidad de los procesos pedagógicos sin que por eso haya afectaciones a los procesos de autoevaluación y acreditación, pilares de la excelencia académica y el mejoramiento continuo.

Durante el primer ciclo 2021 hay 5 574 entornos virtuales activos en la plataforma Mediación Virtual, y solo en este año ya se han realizado 13 actividades de capacitación docente con un alcance superior a los 700 participantes.

La Vicerrectoría de Docencia ha adoptado el lema “Que nadie se quede atrás” para hacer énfasis en la necesidad de generar un enfoque pedagógico de la virtualidad, así como para fortalecer acciones específicas para lograrlo.

Al respecto, por medio de campañas en medios institucionales, se está haciendo un ejercicio de reconocimiento de las buenas prácticas o experiencias docentes

en la virtualidad identificadas por el equipo de Metics a lo largo del 2020.

En esa línea, este objetivo pedagógico debe ser comprensivo de las grandes diferencias que existen en la comunidad docente de la Institución y debe centrarse en una visión humana y de acompañamiento, tanto del personal docente como del estudiantado. Creemos que, en una universidad humanista, la tecnología es sumamente válida, pero debe privilegiarse la dimensión humana.

Con el fin de salvaguardar este componente humano y ligarlo con la gestión de la salud mental del personal docente durante los primeros meses del 2021, se han planificado una serie de actividades y acciones denominadas “Docencia virtual y calidad de vida”. A partir de junio, se buscará que estas se conviertan en un espacio más de acompañamiento para el personal docente.

En esta serie de actividades se abordarán —en conjunto con instancias y expertos nacionales e internacionales— temas como la fatiga digital, el establecimiento de límites entre el mundo virtual y la vida personal, la gestión del conflicto en la virtualidad, las buenas prácticas y rituales que afectan positivamente el desempeño en la virtualidad, entre otros. El primer evento (“Equilibrio: los límites entre la docencia y el resto de la vida”) se llevará a cabo el próximo 30 de junio.

Con acciones como esta, la Vicerrectoría de Docencia busca que docentes y estudiantes tengan las condiciones idóneas para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. La salud física y mental del profesorado debe ser fundamental en el proyecto académico de la Universidad de Costa Rica.

Bajo esta misma premisa, la Vicerrectoría de Docencia ha hecho esfuerzos importantes para garantizar un regreso paulatino y responsable a la presencialidad. Durante el tercer ciclo 2020 (y tras la aprobación y puesta en práctica de rigurosos protocolos), aproximadamente 1 500 estudiantes pudieron llevar algunos cursos en modalidad presencial. Esto les permitió concluir cursos pendientes o avanzar en sus programas de estudio.

El avance de esta dinámica de retorno a la presencialidad se ha visto interrumpido en el primer ciclo 2021 por las condiciones pandémicas. No obstante, la Vicerrectoría de Docencia seguirá comprometida con un regreso responsable de la población estudiantil y docente a los diferentes campus de la Universidad, siempre y cuando se puedan garantizar, sin excepciones, las condiciones óptimas de seguridad y bienestar.

Si bien, debido a las condiciones actuales, no hay aún una “receta” para el regreso a la presencialidad en el segundo ciclo 2021, el vicerrector de Docencia está en constante comunicación con las autoridades de las unidades académicas para generar planes alternativos y ajustar los ya existentes. Al respecto, se prevé que la virtualidad siga siendo la modalidad predominante para el segundo ciclo 2021.

De forma anónima preguntan por el desarrollo de una nueva oferta académica innovadora.

El vicerrector de Docencia recuerda el compromiso de esta instancia con la promoción de las innovaciones en la oferta académica, a través del establecimiento de nuevas carreras que (además de presentar novedosos

enfoques curriculares) estén articuladas a las necesidades y desarrollo del país. Por esto, invita a la comunidad universitaria a hacer propuestas y a dialogar.

Al respecto, se está trabajando, por ejemplo, en las gestiones que permitan abrir en el mediano plazo la carrera de Modelación Matemática en la Sede de Occidente, entre otras.

Violeta Pallavicini Campos, de la Escuela de Administración Pública, pregunta por la consignación de cargas académicas a docentes, en particular lo relacionado con la carga por dirección de trabajos finales de graduación (TFG). Ella indica que se presenta una inequidad con los docentes cuando a los estudiantes se les autoriza un cuarto semestre para finalizar por razones de pandemia, pero a los docentes no se les reconoce la carga por esa labor.

Por normativa, existe un máximo de horas que la autoridad de la unidad académica puede asignar para las personas que colaboran como directores(as) o lectores(as) de trabajos finales de graduación.

Sin embargo, la asignación de esta carga es potestad única de cada autoridad. Los(as) docentes pueden solicitar que se les asigne la carga correspondiente a la labor desempeñada como parte del TFG en ciclos adicionales o extraordinarios.

Asimismo, también existe la posibilidad de que la autoridad le solicite al docente continuar con la colaboración en calidad de director(a) o lector(a) *ad honorem*, en virtud del interés institucional.

Daniel Acuña Ortega, de la Escuela de Lenguas

Modernas, pregunta:

¿Qué está haciendo la UCR para ofrecer horarios de clase a la gente que tiene que trabajar?

Esta Vicerrectoría conoce que hay múltiples unidades académicas que tienen cursos programados en horario nocturno. No obstante, no existe ninguna carrera que esté completamente en ese horario. Para el establecimiento de una carrera que contemple todos sus créditos en horario nocturno, deben estudiarse en profundidad las implicaciones relacionadas con la distribución de los cursos y de los espacios físicos.

Se hace una invitación a las unidades académicas para generar, en los próximos años, planes pilotos que permitan ser coherentes con las necesidades de la población de personas que trabajan y estudian. Las condiciones que ahora permite la virtualidad son favorables para comenzar a pensar en esta posibilidad.

Adrián Solís Ceciliano (no indica su unidad académica) comenta:

Hola: ojalá, el siguiente tema sea tratado con respeto a las y los estudiantes, con sensatez y con amor por lo que se hace. Hubo sondeos el año pasado que reflejaron las necesidades de las y los alumnos en el trato que reciben de parte de algunas y algunos profesores que se aprovechan de su posición para lacerar su integridad y dañar su autoestima y su autoconcepto. A continuación, un breve poema que relata esta situación.

Yo soy: estudiante

¿Incoherente? Sí, incoherente. Esa fue la primera palabra que le dijeron sus familiares y amigos que indiferentemente la oyeron decir: “mi profe me maltrata”. Como entrando al salón, algo más que cansada, y respondía preguntas: ¿Te pega acaso?, NO, ¿Te acosa acaso?, NO siempre, ¿Te da un número de razones para decir esto?, creo que sí, creo que le caigo mal... y en clase nos decía: ¡Qué raro! Ya va a levantar la mano, ¡que ni sueña con reposición!, a esa se le olvida quién le pone la nota final, con usted me desquito después (en la evaluación), y su respectiva torcedura de ojos; ni sabe la que le espera, y su respectivo silencio incómodo; la voy a reventar en la evaluación, su despectiva risa diciendo: veré de qué manera esta se las cobro a todas. Con ojos llenos de vidrio, inició lecciones con menos ganas que antes y un pinto revuelto con “sé feliz”. Hay también una botella que la ayuda siempre que ve una cuesta hacia arriba, si decide caminar distante de quienes evitan debatir en clases, de quienes por alguna razón guardan excesivo silencio. Hoy, me pregunto: ¿son ochenta o más años de comprar tapones?, por si escucha, en el justo tono insensato de algunas y algunos titulados: una nueva frase. Pero, ante todo es incoherente cuando quiere expresar lo que siente y le dicen: eso no es válido, eso es incorrecto, sin segundo chance. ¡Es a toda vista irreverente!, cuando quiere tomar parte de la frase: “nuestra salud mental importa” [sic].

En mi opinión personal, es tristísimo escuchar a personas que entraron a una carrera con toda la ilusión, con todas las ganas, pero desgraciadamente hay profesores que arrastran un historial

de agresión —más de un catedrático(a)— y borran esas aspiraciones educativas. Espero congruencia en el pensamiento, congruencia en lo que se dice y congruencia en las acciones para poder mitigar este problema tan grave y tan serio. Como futuro profesional de la educación, sé que estar frente a estudiantes es el recurso más valioso que se tiene y merece atención. Ojalá, desde la Vicerrectoría de Docencia se logre hacer algún cambio y se desarrollen las acciones necesarias. Gracias por la lectura.

En el marco del humanismo que nos debe caracterizar como Universidad de Costa Rica, las y los estudiantes merecen respeto en toda su integridad. Esta Vicerrectoría recomienda que ante maltratos y abusos de poder, se interpongan las denuncias de manera inmediata a fin de que no prescriban los actos denunciados, como ya ha sucedido.

La dignidad es sagrada para cualquiera y esta Universidad no puede admitir ni permitir ni un solo comportamiento que denigre. Las autoridades de las unidades académicas tienen la obligación de valorar y atender estas denuncias de manera expedita.

También se invita al personal docente a trabajar en la línea de ver a sus estudiantes como personas semejantes que están en un proceso formativo, al igual que lo están ellas y ellos. Nuestras y nuestros estudiantes no son otros ni son extraños.

Vicerrectoría de Investigación

Resumen de la exposición

El 14 de mayo del 2021, la vicerrectora de Investigación, Dra. María Laura Arias Echandi, presentó a la comunidad universitaria su primer acto de rendición de cuentas. Este se enmarca en la política de gobierno abierto de la Universidad de Costa Rica.

La Dra. Arias ha asumido en la presente Administración el compromiso de mejorar las capacidades de investigación en el contexto de la diversidad epistemológica de la comunidad científica. Su visión es lograr que las investigaciones que se realizan en la UCR logren llegar a los sectores sociales, políticos y económicos que más lo necesitan para contribuir a solventar las distintas problemáticas de nuestros tiempos.

Es así como ha definido cuatro ejes estratégicos en los que enfocará su quehacer:

1. Potenciar la investigación de todas las áreas del conocimiento con criterios de calidad e impacto.
2. Fortalecer el ecosistema de innovación al reestructurar, por medio de la Dirección de Promoción de la Innovación y Vínculo para el Desarrollo (Diprovid), las actividades que se impulsan desde la Vicerrectoría.
3. Optimizar el uso de los recursos.
4. Facilitar la gestión considerando las necesidades de las investigadoras e investigadores.

En este último punto, el énfasis se pondrá en aquellos investigadores e investigadoras que están dando sus primeros pasos, de manera que se les pueda brindar el acompañamiento y las herramientas para que se con-

viertan en la generación de relevo.

La coyuntura económica actual, provocada por el coronavirus SARS-CoV-2, ha incidido en que el presupuesto de la Institución se haya visto drásticamente disminuido para el presente año. Esto a su vez ha representado una disminución del 48,9 % de los recursos que administra la Vicerrectoría de Investigación para financiar los proyectos, programas y actividades de investigación, así como otros presupuestos para el apoyo a la investigación.

Ante el debilitamiento del presupuesto, la Vicerrectoría se vio en la necesidad de adoptar algunas medidas de contingencia del gasto, entre ellas las que se exponen a continuación.

Equipo científico y tecnológico

Una de las partidas que no fue incluida en el presupuesto institucional es la de equipo científico y tecnológico. Esto impide atender las necesidades que presentan las unidades, ya sea para el reemplazo o para la generación de nuevas líneas de investigación.

Ante esta necesidad, la Vicerrectoría está promoviendo que los equipos con los que cuenta la Institución se compartan para optimizar su uso y lograr alcanzar los objetivos de las investigaciones. En esta misma línea, se está trabajando con las personas encargadas del control de bienes institucionales para que el sistema permita la búsqueda de los equipos y de las personas responsables de estos, de modo que se pueda efectuar la debida coordinación y uso compartido.

Impresión de revistas científicas

Se eliminó el financiamiento para la impresión de revistas científicas, pues se consideró que se cuenta con el Portal de

Revistas en el cual se encuentra el 100 % de estas producciones universitarias (todas en acceso abierto). Se asume el compromiso de continuar fortaleciendo dicho espacio con el acompañamiento y las capacitaciones en tal temática.

Este proceso se comunicó a la comunidad universitaria mediante la Circular VI-5-2021. En el documento se exponen las razones vinculadas con la situación nacional y los beneficios o alternativas que tienen las revistas.

Financiamiento para la publicación de artículos científicos

Se estableció un límite de USD 500 como apoyo al pago de la publicación de artículos científicos. Se ha instado a las unidades a que, en la medida de lo posible, se otorgue presupuesto para este rubro por medio de los fondos que se obtienen de las actividades de vínculo externo remunerado o del Fondo de Desarrollo Institucional.

De igual forma, se ha instado a las investigadoras e investigadores para que soliciten descuentos en las editoriales, práctica poco utilizada en años anteriores, pero con muy buenos resultados en los casos tramitados en los últimos meses. Para ello, la Vicerrectoría puede generar un oficio de respaldo.

Promoción de la investigación

Fondos concursables

Conscientes de la reducción presupuestaria, para el año 2022 se optó por no realizar nuevas convocatorias del Fondo de Proyectos de Tesis de Posgrado, Fondo de Grupos de Investigación y Fondo Mentorías. Se continuará con las convocatorias de fondos Semilla, Trabajos Finales de Graduación y Estímulo a la Investigación en sus diferen-

tes modalidades, para con estos impulsar la reinserción de personas que vienen con sus doctorados del extranjero.

Puentes hacia la internacionalización

Se han realizado importantes acciones para la consecución de fondos externos que puedan impulsar las investigaciones, tanto en el país como a nivel internacional. En este sentido, se está trabajando en una estrategia para conseguir fondos.

Al respecto, se está programando un ciclo de diez conversatorios, uno por mes, en colaboración con la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (Oaice). En las actividades se contará con la participación de investigadoras e investigadores con mayor experiencia en la consecución de fondos externos, así como con la presencia de las personas que están cursando sus estudios de posgrado en otros países.

La Universidad de Costa Rica ha realizado una alianza con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para fomentar la internacionalización de la ciencia a través de la diplomacia científica.

Gestión de la investigación

Para abril del 2021, en la Vicerrectoría de Investigación se tiene registrado un total de 1 661 proyectos, actividades y programas vigentes, de los cuales esta unidad financia un 46 %. Es importante señalar que el otro 54 % corresponde a proyectos que no solicitan presupuesto o bien cuentan con financiamiento externo producto de convenios. Asimismo, dentro de este porcentaje se incluyen las actividades de vínculo externo remunerado que por su naturaleza son autofinanciadas.

Figura 1

Fuente: Sistema de Información de Proyectos, VI.



| INFORME DE LABORES VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN - ENERO-ABRIL 2021 8

Fondos concursables y proyectos ordinarios

El financiamiento de los proyectos concursables en el presente año representa un 36 % del total del presupuesto para tales iniciativas. En esta categoría, se en-

cuentran en desarrollo 45 proyectos vigentes y 24 nuevos, para un total de 69, distribuidos en las diferentes áreas del conocimiento como se evidencia en la figura adjunta.

Figura 2

Fuente: Unidad de Promoción, VI.



En cuanto al financiamiento por la vía ordinaria, para este año se cuenta con 396 proyectos vigentes y 209 nuevos, para un total de 605.

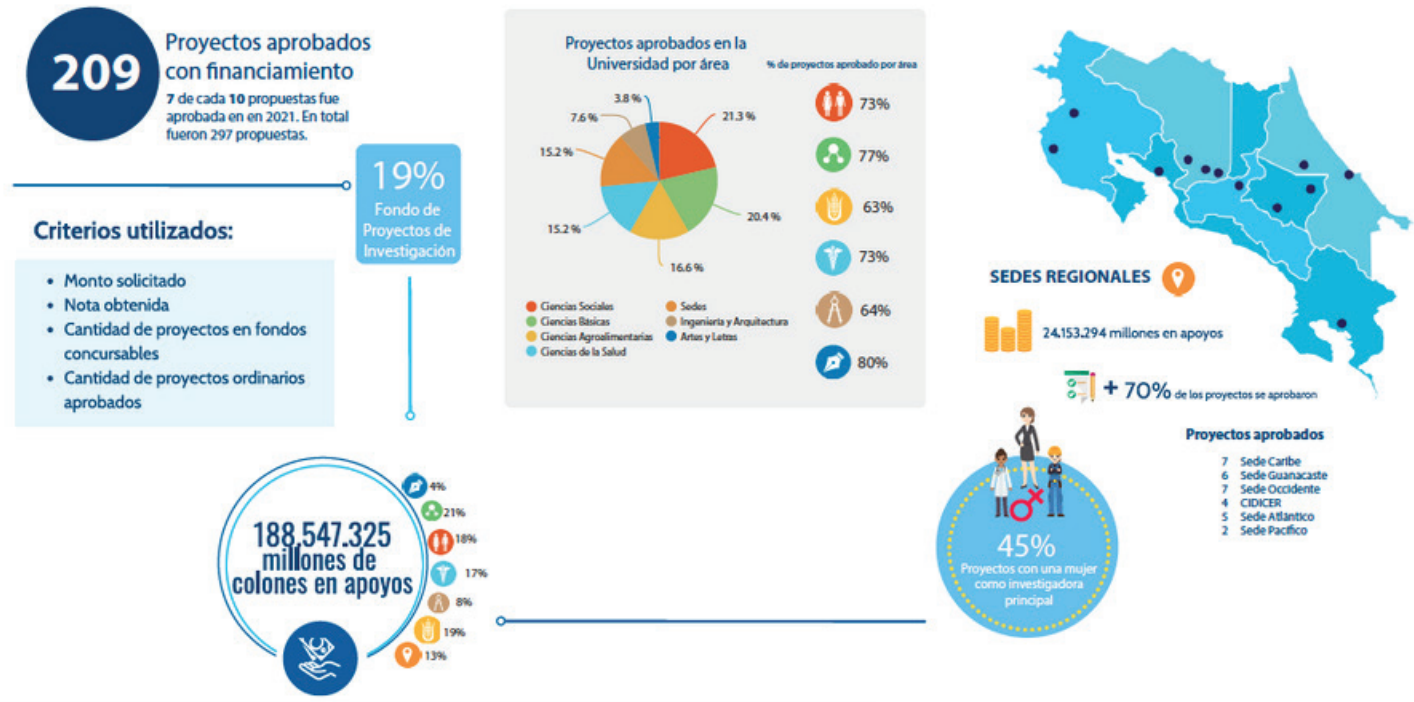
En el caso de las sedes regionales, se les aceptó el 70 % de las iniciativas presentadas. Esto implica una in-

yección fuerte de recursos destinados a la investigación para las sedes y recintos de la UCR, ubicados en diferentes puntos del territorio nacional. De igual forma, se aprobaron 3 proyectos que concursaron por fondos de estímulo de sedes, como se observa en la siguiente figura.

II GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | PROYECTOS NUEVOS FINANCIADOS POR VÍA ORDINARIA

Figura 3

Fuente: Unidad de Proyectos, VI.



En la modalidad de Fondos de Estímulo, se están financiando 54 proyectos, de los cuales 40 son iniciativas vigentes de años anteriores y los restantes son nuevos, pues inician su vigencia este 2021.

Para la preservación de las colecciones de la Universidad de Costa Rica, se están financiando 21 actividades.

En el Espacio Universitario de Estudios Avanzados (Ucrea), actualmente hay 12 proyectos activos, aunque este año no habrá una nueva convocatoria debido a la disminución del presupuesto.

En el presente año, el financiamiento de los proyectos concursables en la modalidad de fondos para Mentorías, Grupos y Semilla representa un 36 % del total del presupuesto de proyectos. En esta categoría se financia un total de 45 iniciativas vigentes y 24 nuevas, para un total de 69.

Apoyos a la comunidad universitaria

La Vicerrectoría cuenta con 50,5 tiempos docentes que se asignan de conformidad con los criterios establecidos en la Resolución VI-1899-2015 y en la circular que se divulga por los diferentes medios con las fechas esta-

blecidas para la recepción de documentos.

Las unidades remiten las solicitudes y sus justificaciones, en el marco de los proyectos de investigación, con la aprobación y priorización de los consejos científicos o comisiones de investigación. Estos tiempos son asignados de forma temporal para apoyar a aquellas investigaciones que así lo requieran.

En esta misma línea, la Vicerrectoría dispone de 8 plazas de profesional A para la edición de revistas. Las plazas son asignadas anualmente, de acuerdo con los criterios que se establezcan, los cuales son analizados cada año. Por tanto, tales parámetros pueden ser modificados en el momento que se considere.

Además del apoyo a los proyectos, la Vicerrectoría ha trabajado en aportar insumos a la comunidad investigativa. Para esto, se han realizado encuentros y charlas con las distintas comisiones y comités de investigación. El fin es dar a conocer los criterios, requisitos y procesos para presentar propuestas a estos órganos y contribuir con la reducción de tiempos de espera. En estas actividades se logró la presencia de más de 200 personas.

Asimismo, se continúa desarrollando un trabajo coordinado de apoyo a las sedes regionales, fundamentado en la mejora de la comunicación y capacitación de procesos. En este se ha involucrado a la totalidad de las sedes y recintos de la Universidad.

Otras acciones, igualmente importantes de señalar, son el trabajo de revisar y simplificar los procesos administrativos y de gestión, así como el lanzamiento en abril del 2021 de un espacio en la plataforma Mediación Vir-

tual llamado “Curso de gestión para investigación”, que se encuentra abierto todo el año.

Transferencia del conocimiento

Producción científica

La producción científica ocupa un eje transversal, por esto, se continúa con el fortalecimiento del Repositorio Institucional Kérwá. A la fecha, solo en el 2021, ya se encuentra un total de 699 documentos depositados, cifra que aumenta cada día. Se trabaja también en su conexión con otras plataformas institucionales, nacionales e internacionales.

El apoyo a las revistas científicas de la Universidad es otro compromiso indiscutible con el que seguimos trabajando: fortalecemos el Portal de Revistas, propiciamos espacios de comunicación y capacitación para apoyos y mejoras de la gestión editorial, así como dotamos de herramientas y apoyos a estos medios.

Dirección de Promoción de la Innovación y Vínculo para el Desarrollo (Diprovid)

De igual manera, la Vicerrectoría ha trabajado en estos primeros meses del año en una visión ordenadora e integradora de los procesos de innovación y emprendimiento. De este modo, ha conformado un sistema que fortalece el vínculo con la sociedad en todas sus dimensiones y que permite potenciar las experiencias y capacidades que hemos desarrollado como Universidad.

Figura 4

Fuente: Diprovid, VI.



Este sistema se nombró Dirección de Promoción de la Innovación y Vínculo para el Desarrollo (Diprovid) y está conformado por procesos claves como:

-Un nodo de investigación e información estratégica en el que tendremos un aporte importante de Vitamina U y del Prosic.

-La transferencia e innovación, así como la protección de la propiedad intelectual de los conocimientos generados por la Universidad, las cuales han venido siendo gestionadas por Proinnova.

-La incubación de la mano de la Agencia de Emprendimiento AUGE.

-Un proceso de escalamiento y asociatividad que será más impulsado por el proyecto Crece.

Este ecosistema fortalece la gestión de diversas iniciativas que se desarrollan a lo interno de la Universidad desde la Vicerrectoría de Investigación, pero también desde la Vicerrectoría de Acción Social y la Vicerrectoría de Docencia. Impulsa, además, el espacio para la innovación Hélice UCR, un proyecto de colaboración internacional.

La Diprovid, además, trabaja desde diferentes ejes:

- Ambiente y energía
- Salud y bienestar
- Agroalimentarias y nutrición saludable
- Sociedad de la información y el conocimiento
- Cultura e identidad

Innovación

La innovación sigue siendo un trabajo medular. En el 2021, se continúa con la gestión de casos de innovación para transferir las invenciones y creaciones a los sectores socioproductivos. En total, tenemos activos 73 casos, y este año han ingresado 3 casos nuevos que se atienden por medio de Proinnova.

El presente año, se nos ha otorgado un registro de propiedad industrial, correspondiente a la guía de firmas para personas ciegas, y un registro de variedad vegetal por la guayaba “Garita” que es una copropiedad de la UCR y el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).

En cuanto a la transferencia de los conocimientos generados por la Universidad de Costa Rica, hemos realizado una transferencia por medio de contrato, así como dos a través de otras vías. Se puso a disposición de la sociedad una metodología para la producción de cera para automóviles, una plataforma digital para la comercialización de productos agrícolas a precio justo y una aplicación móvil para consultas sobre tipos y fertilidad de suelos de Costa Rica.

Además, continuamos fortaleciendo el sistema de innovación nacional al brindar asesorías y consultas. Estas ya suman más de 39, tanto a la comunidad universitaria como a quienes las han requerido.

Es imperante destacar que, en este momento, Proinnova está liderando la elaboración de una nueva normativa sobre propiedad intelectual. Mediante un proceso participativo, esta instancia ha convocado a estudiantes, docentes, investigadores y administrativos a construir un documento en conjunto, conforme a la visión y misión institucional.

La capacitación también es un eje estratégico de la innovación. Por esto, ya se han dirigido 12 actividades que han impactado a 745 personas en temáticas de innovación, creatividad, transferencia tecnológica y derechos de autor. Estas fueron impartidas a editores de revistas científicas, investigadores, funcionarios públicos y estudiantes universitarios.

Igualmente, se trabajó en la generación de alianzas potenciales con proyectos como Tetris, en el marco del programa Erasmus+, y en el desarrollo del plan de trabajo para sacarle el máximo provecho a la presencia de nuestra Universidad en la asociación Waitro.

Emprendimiento

Se han trabajado procesos desde el emprendimiento dinámico con apertura de convocatorias y validación de ideas. Además, se cuenta con 4 proyectos preincubados, 2 proyectos de incubación nuevos, 2 de postincubación y un promedio mensual de 156 emprendimientos activos.

Desde el emprendimiento asociativo, se tienen 15 consorcios activos que son acompañados para su desarrollo, 97 emprendedores pymes y la realización de 2 capacitaciones.

Ambos tipos de emprendimiento (dinámico y asociativo) se impulsan gracias al financiamiento de la banca para el desarrollo.

Hélice

El proyecto Hélice-UCR se efectúa en cooperación con Korea University. A la fecha, se está trabajando en la capacitación y preparación para la apertura de la convocatoria 2021. Casualmente, este lunes comenzó la capacitación para la comprensión del modelo, en la cual se contó con al menos 30 personas de la comunidad investigativa.

Igualmente, se está avanzando en la construcción del edificio, parte esencial de este convenio y trabajo.

Vitamina U

Por su parte, el proyecto Vitamina U busca evidenciar y articular los servicios que ofrece la comunidad universitaria y el sector externo. Actualmente, se trabaja en el desarrollo del portal web y en el levantamiento de los datos generados por el piloto o muestra recuperada a finales del 2020.

Compromiso con el trabajo y la mejora continua

Como se evidencia, la Vicerrectoría de Investigación continúa con su trabajo comprometido, no solo para gestionar la investigación, sino para que esta sea de calidad y de impacto positivo en la sociedad costarricense.

La crisis sanitaria que enfrenta el país y el mundo ha permeado de múltiples formas nuestro contexto universitario. La reducción presupuestaria ha impactado de forma directa nuestro quehacer, pero el compromiso con la ciencia y con la investigación es sin duda igualmente fuerte.

Preguntas³

De forma anónima preguntan por la asignación de fondos y recursos (equipos) para la investigación en toda la Universidad.

La asignación de fondos a los proyectos de investigación se realiza de acuerdo con el calendario universitario, en mayo se reciben las solicitudes de presupuesto para el año siguiente. La Vicerrectoría emite una circular en la cual se comunican las fechas y mecanismos para la recepción.

Para asignar el presupuesto se valoran varios aspectos, entre ellos: justificación de cada partida, cumplimiento de informes, vigencia, cronograma de actividades, entre otros. Adicionalmente, como buena práctica de transparencia en los procesos, se emitió la circular VI-4-2021, en la cual se señalan los principales criterios utilizados para la asignación de presupuesto a los proyectos nuevos por la vía ordinaria.

En cuanto a la partida de equipo científico y tecnológico, es importante mencionar que esta no fue incluida en

³En este apartado, se presentan las preguntas enviadas, por medio del formulario, a la vicerrectora de Investigación, Dra. María Laura Arias Echandi, así como sus respectivas respuestas.

el presupuesto ordinario. Lo anterior imposibilita atender las necesidades de equipamiento de las unidades, ya sea para el reemplazo o para la generación de nuevas líneas de investigación.

Para atender la necesidad de equipamiento, la Vicerrectoría está promoviendo el uso compartido de los equipos con los que cuentan las diferentes unidades. El fin es optimizar su uso y alcanzar los objetivos de las investigaciones. En esta misma línea, se está trabajando con las personas encargadas del control de bienes institucionales de la Vicerrectoría de Administración para que el sistema permita la búsqueda de equipos y de las personas a su cargo, de modo que se pueda coordinar el uso compartido.

De forma anónima preguntan por las contrataciones que se realizan en la UCR, ya que —plantea el emisor— muchas formas de ingreso a la Universidad se rigen por amiguismo. También consultan por las condiciones laborales de docentes e investigadores(as), pues al parecer son cada vez más inestables.

En relación con la contratación de personal, la Vicerrectoría de Investigación no tiene a cargo procesos de reclutamiento, sin embargo, cuenta con un número limitado de tiempos de apoyo que son asignados como colaboración a las investigaciones. Para contar con este recurso, la unidad debe remitir una solicitud debidamente justificada en el marco de los proyectos, con la aprobación del consejo científico o comisión de investigación de la unidad académica.

En setiembre, la Vicerrectoría emite una circular en la cual informa las fechas establecidas para la recepción

de solicitudes de tiempo de apoyo y los requisitos para su valoración. Posteriormente, mediante un oficio, comunica a las unidades el resultado.

Es importante mencionar que estos tiempos son de uso exclusivo para las investigaciones. Por tanto, no deben crearse expectativas de consolidación de plazas en las unidades académicas a través de esos apoyos.

Vicerrectoría de Acción Social

Resumen de la exposición

El 12 de mayo del 2021, la vicerrectora de Acción Social, Dra. Marisol Gutiérrez Rojas, presentó a la comunidad universitaria su primer acto de rendición de cuentas. Este se enmarca en la política de gobierno abierto de la Universidad de Costa Rica.

La Vicerrectoría de Acción Social (VAS) ha tenido la capacidad de responder con calidad y excelencia a los desafíos impuestos por la crisis sanitaria. En este contexto, ha mantenido una permanente comunicación con las personas responsables de los proyectos y de las comisiones de acción social (CAS), para que puedan adaptar sus propuestas de trabajo presencial al trabajo remoto.

En este sentido, es oportuno mencionar varios logros:

- La maximización en el uso de los recursos económicos, luego de sufrir una reducción (a inicios de año) del 50 % en el presupuesto ordinario asignado a los proyectos. Esto obligó a buscar alternativas presupuestarias para brindar apoyos complementarios, especialmente a iniciativas desarrolladas en zonas periféricas.
- El aseguramiento de las condiciones apropiadas para desarrollar el trabajo virtual mediante la plataforma UCR Global.
- El reconocimiento del valor y máximo aprovechamiento de propuestas académicas promovidas inicialmente durante la Administración de transición (2020), las cuales se retomaron con gran éxito en el

primer cuatrimestre del 2021. Por ejemplo, “Costa Rica aprende con la U pública” (iniciativa interuniversitaria en el marco del Conare), el programa virtual gratuito “Transición a la vida universitaria” (en colaboración con el MEP), entre otros.

- El fortalecimiento de la cohesión interna en la VAS, a pesar del distanciamiento físico. Esto se logró mediante la apertura de espacios de diálogo y escucha, una mayor coordinación, así como la atención oportuna de demandas insatisfechas en cuanto al mejoramiento de condiciones laborales.

Todo ello ha redundado positivamente en nuestra cartera de proyectos que se mantiene con un total de 724 iniciativas inscritas: 375 en la sección de educación continua, educación permanente y servicios; 158 en cultura y patrimonio; 170 en trabajo comunal y 21 en iniciativas estudiantiles.

Durante los primeros cuatro meses del año, se han emitido 5 880 certificados de educación permanente y educación continua: 193 de aprovechamiento (14 600 horas), 2 669 de participación (2 100 horas) y 1 012 de asistencia (414 horas). Además, se han aportado 410 400 horas de trabajo comunal (por medio de proyectos en los que se han involucrado 182 docentes) y 1 385 estudiantes han concluido su TCU.

A la fecha del acto de rendición de cuentas, la VAS había habilitado 157 entornos digitales y tenía 31 en proceso de apertura. Adicionalmente, había creado 65 entornos para los cursos cortos virtuales de “Costa Rica aprende con la U pública”.

Asimismo, el esfuerzo efectuado por todas las unidades académicas y la VAS ha permitido enriquecer la oferta formativa y de análisis académico con nuevas temáticas y abordajes pertinentes para contribuir con la comprensión del actual contexto y sus desafíos. Al respecto, podemos mencionar, entre otros temas: el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la pandemia, cuidados en pandemia, gestión de la innovación para pymes, manejo de usuarios con COVID-19 en los centros de atención de drogas, vacunas e inmunización.

Otro aspecto de suma relevancia es el compromiso con un estilo de gestión eficiente, integrado y dialógico. Esto no solo ha sido posible mediante el mejoramiento del clima organizacional interno, sino también por un trabajo sistemático de acercamiento con las CAS y otras instancias universitarias.

Igualmente, se han eliminado limitaciones en el acceso a la información que persistían en el Sigedi y el Bité. Tales obstáculos impedían un mejor trabajo de asesoría y seguimiento de proyectos por parte del personal profesional de la VAS, así como la cobertura periodística por parte de la Oficina de Divulgación e Información (ODI).

Asimismo, se ha fortalecido la acción social en las regiones fuera de la GAM, mediante una mayor vinculación y apoyo financiero. Para ello, además de continuar con los esfuerzos de articulación temática del 2020 en el contexto de la pandemia (tres casos exitosos: gestión del riesgo, ambiente y socioproductividad), se conformó un equipo de intersecciones y una red de enlaces académicos regionales para fortalecer y brindar seguimiento al trabajo en todas las sedes.

De igual modo, se ha impulsado una cultura de planificación, evaluación y autoevaluación para el mejoramiento continuo de la acción social. Con este propósito, se realizó un ejercicio FODA a fin de operacionalizar las propuestas estratégicas de la Administración. Dicho esfuerzo será retomado como parte de una experiencia piloto de planificación por desarrollar con el apoyo de la Oficina de Planificación Universitaria (Oplau).

En el ámbito interuniversitario, se ha revitalizado la participación de la UCR en el espacio del Conare (específicamente en la Comisión de Vicerrectores de Extensión y Acción Social). Este logro es producto de la revisión y renovación de las representaciones en las subcomisiones permanentes (pueblos y territorios indígenas, Aula Móvil, personas adultas mayores, capacitación, etc.), la consolidación de una oferta de 64 cursos cortos, gratuitos y virtuales en el marco del proyecto “Costa Rica aprende con la U pública”, así como de un importante apoyo en la organización del XVI Congreso Latinoamericano y Caribeño de Extensión y Acción Social Universitaria (octubre del 2021).

Finalmente, el trabajo desarrollado nos permite identificar una serie de importantes desafíos institucionales para continuar avanzando en el reposicionamiento de la acción social como una actividad académica sustantiva, fundamental para el cumplimiento de nuestra misión estatutaria en beneficio de la colectividad. Entre ellos:

- Lograr una mayor coordinación entre las vicerrectorías.
- Aprovechar las experiencias positivas asociadas al trabajo virtual.

- Alcanzar un mayor equilibrio en el desarrollo de la acción social en las distintas escuelas y facultades, especialmente en las sedes de regiones periféricas.
- Robustecer la oferta de educación continua y de educación permanente en las sedes.
- Consolidar una sólida estrategia de articulación temática y regional.
- Generar recursos comunicativos en el portal de la VAS, que sean de acceso para todas las personas interesadas en desarrollar proyectos en las distintas modalidades de la acción social.

Preguntas⁴

Interrogante planteada durante la exposición

Alejandra Rojas (no indica su unidad académica) pregunta:

¿Cómo está el avance de la aprobación de los protocolos para actividades presenciales en las comunidades y actividades indispensables para el éxito de los proyectos?

La Vicerrectoría ha recibido en el último mes cerca de 40 solicitudes de actividades presenciales. Desde la VAS se han remitido a revisión del CCIO cinco protocolos. También se han enviado a validación 20 proyectos para

el desarrollo de actividades presenciales, necesarias por la naturaleza de sus acciones (visitas a pequeñas y medianas empresas, giras a comunidades indígenas, atención a población con discapacidad, toma de muestras, capacitaciones en laboratorios, Centro Infantil Laboratorio, etc.). Además, se cuenta con los debidos protocolos ya aprobados por las instancias correspondientes.

Se ha dispuesto a cada uno de los protocolos aprobados el llamado de atención para que se priorice el contexto sanitario en la planificación de la actividad. Esto a partir del comportamiento de la curva epidemiológica del virus SARS-CoV-2, así como de las directrices emitidas por el Ministerio de Salud y las autoridades universitarias al momento del desarrollo del trabajo presencial. Se mantiene abierta la recepción de solicitudes que cumplan con el oficio VAS-12-2021, disponible en el portal de la Vicerrectoría de Acción Social. Además, se está en proceso de elaboración de una propuesta de protocolo general de la VAS que facilite los trámites y procure la seguridad en las actividades y trabajo de campo.

Interrogantes enviadas por medio del formulario

Lizbeth Matamoros, de la Sede Caribe, solicita información sobre los trabajos comunales universitarios (TCU).

El Trabajo Comunal Universitario (TCU) es una actividad de acción social que vincula a grupos y comunidades vulnerables con la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica. El propósito es contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita.

⁴Durante la transmisión del evento se instó a las personas a plantear sus consultas. Sin embargo, solo se hizo una pregunta al cierre del evento. Posteriormente, por medio del formulario, se enviaron tres interrogantes.

Esta experiencia interdisciplinaria es parte de la formación integral del estudiantado, la cual responde a los principios y propósitos establecidos en el Estatuto Orgánico de la UCR.

En cuanto a los aportes más específicos de este tipo de trabajo, vale destacar los siguientes:

- Un total de 1 385 estudiantes concluyeron su TCU. Quienes optan por títulos de diplomado o profesorado realizaron 150 horas, mientras que las y los estudiantes de carreras con bachillerato o licenciatura cumplieron con 300 horas.
- En las labores de TCU participaron 182 docentes (responsables de proyectos).

Durante el período de enero a abril del 2021, se contabilizó un total de 410 400 horas de trabajo académico realizado por estudiantes. Esta labor tuvo un impacto directo en el bienestar de las comunidades.

Adicionalmente, se han integrado propuestas de alumnos(as) bajo la modalidad de Iniciativas Estudiantiles de Acción Social, las cuales son gestadas por los propios estudiantes universitarios, a partir de metodologías alternativas y participativas según los intereses y necesidades de las comunidades y sus grupos. En la actualidad, son desarrolladas por 64 estudiantes. Entre las temáticas abordadas están las siguientes: derechos humanos, ambiente, socioproductividad, salud, cultura, educación, organización comunitaria, género, entre otros.

Ana Ruth Badilla Granados, estudiante de la Escuela de Biología, pregunta por los esfuerzos realizados en temas de acción social y por las acciones para evidenciar el gran aporte que hace la Universidad a las comunidades costarricenses.

La Universidad de Costa Rica ha logrado mantener vigente una cartera de 724 proyectos de acción social, distribuidos en sus tres modalidades: a) cultura y patrimonio: 158, b) Trabajo Comunal Universitario: 170, c) educación continua, educación permanente y servicios: 375.

Además, sostuvo 21 proyectos de iniciativas estudiantiles y los 8 programas institucionales: Programa de Economía Social Solidaria (Proess), Programa Kioscos Socioambientales para la Organización Comunitaria, Programa de Educación Abierta (PEA), Programa Institucional en Discapacidad (Prodis), Programa Interdisciplinario de Estudios y Acción Social de Derechos de la Niñez y la Adolescencia (Pridena), Programa Institucional Osa-Golfo Dulce, Programa Institucional para la Persona Adulta y Adulta Mayor (PIAM) y los centros infantiles universitarios.

La permanencia de estas iniciativas se logró mediante el desarrollo de conferencias, foros, seminarios, talleres, intercambio de buenas prácticas y diversas actividades dirigidas a la comunidad universitaria y a las organizaciones sociales de la región. El objetivo de los eventos era analizar y proponer soluciones a los principales problemas nacionales y regionales.

Dentro de las acciones coordinadas por la VAS —como parte de su rol orientador, promotor y gestor de la di-

namización del vínculo de la Universidad con la sociedad—, se enumeran las siguientes:

- Fortalecimiento de la acción social como dimensión fundamental de un quehacer universitario público socialmente relevante y pertinente, en el contexto de la actual crisis sanitaria y socioeconómica. Se efectuaron mapas interactivos, que reflejan la ubicación geográfica de todos los proyectos y su grado de virtualidad. La plataforma UCR Global se constituye como un apoyo fundamental en los procesos de virtualización. También se actualizaron los protocolos que permiten la continuidad de los servicios esenciales relacionados con actividades, giras o trabajo de campo en el marco de los proyectos de acción social, entrega de materiales, entre otros.
- Continuidad de los esfuerzos de articulación temática llevados a cabo en el 2020 en el contexto de la pandemia (tres casos exitosos: gestión del riesgo, ambiente y socioproductividad).
- Reforzamiento del trabajo articulado en las regiones, mediante la conformación de un equipo de trabajo para dar seguimiento a la línea estratégica de regionalización del Conare, así como de una red de enlaces académicos en todas las sedes para desarrollar directrices y un plan de trabajo en tal materia.
- Trabajo interinstitucional. Con el propósito de fortalecer la vinculación de las universidades públicas con la sociedad nacional (y considerando la declaratoria institucional “2021: Año de las

universidades públicas por la conectividad como derecho humano universal”), el Conare aprobó la iniciativa “Costa Rica aprende con la U pública”, como una acción afirmativa interuniversitaria que consistió en ofrecer cursos libres y gratuitos en distintas áreas del conocimiento a la población costarricense.

De forma anónima se plantea que el Cine Universitario es ejemplo de un pésimo programa de la VAS, el cual debe eliminarse. Además, se comenta la necesidad de iniciar una propuesta para las zonas alejadas de la GAM.

El Cine Universitario es un programa institucional que busca ofrecer un espacio cultural reflexivo, mediante el encuentro personal y la crítica colectiva. Esta iniciativa democratiza el arte en las comunidades que, difícilmente, tienen acceso al cine.

Además, formula un proyecto con objetivos ligados a la docencia y a ciclos temáticos, lo cual conlleva un trabajo de investigación previa sobre un tema en particular. Igualmente, implica la búsqueda mensual de películas que puedan fortalecer y dar perspectivas variadas sobre un mismo tópico.

Asimismo, el Cine Universitario se vincula con otras instancias académicas con el fin de fortalecer valores, conversar sobre situaciones particulares y dar a conocer otras realidades. Por ello, se ha relacionado con otros espacios universitarios y comunales. Por ejemplo, en Monteverde, por medio de la Asociación de Artistas (ARS) de la localidad. En este lugar, se realizan dos funciones mensuales durante todo el año.

Del mismo modo, en la Sede Interuniversitaria de Alajuela se ha llevado a cabo una proyección semanal durante el período lectivo y, en los meses de febrero y marzo, se inicia la proyección al aire libre. Con estas exhibiciones, se da vida a los espacios públicos de la Universidad.

Con la Casa de la Cultura de Limón y la Municipalidad, se logró que se comenzara a ofrecer cine todos los jueves del año. Y, en las sedes fuera de San José, donde no hay ni salas de cine comercial, la posibilidad de presentar películas con sentido abre grandes oportunidades a las personas que se acercan a las proyecciones.

El cine es una herramienta para la divulgación del conocimiento, para enfrentar otras realidades, para esparcir y fortalecer valores. El cine sigue siendo, por excelencia, un agente de socialización, de encuentro, de reunión.

Por tanto, a partir de la pandemia por el virus SARS-CoV-2, el espacio del Cine Universitario migró la proyección a la virtualidad, en atención a las normativas nacionales e institucionales para salvaguardar la salud de la población participante y de las y los funcionarios.

En este marco, se implementaron acciones mediante redes y plataformas digitales. El fin es mantener la relación de las obras cinematográficas con las actividades académicas. Tal vínculo es posible gracias a la programación de ciclos temáticos y a la atención de solicitudes específicas que presentan las diferentes unidades académicas.

Finalmente, la doble vertiente del Cine Universitario —como proyecto de acción social y de incidencia académica—, el abordaje de las temáticas, el espacio abierto y gratuito, sin fines de lucro, y las proyecciones de cine alternativo fortalecen e incentivan el sentido crítico en torno a las diferentes problemáticas del desarrollo del ser humano.

Resumen de la exposición

El 13 de mayo del 2021, la vicerrectora de Vida Estudiantil, Dra. María José Cascante Matamoros, presentó a la comunidad universitaria su primer acto de rendición de cuentas. Este se enmarca en la política de gobierno abierto de la Universidad de Costa Rica.

La Dra. Cascante se refirió a las diferentes acciones emprendidas durante su gestión para brindar acompañamiento al estudiantado durante su ingreso, permanencia y graduación de la UCR.

Durante su disertación, la vicerrectora abordó específicamente algunas de las iniciativas impulsadas por la ViVE en el contexto de la pandemia, con el fin de apoyar a la población estudiantil en condiciones sociales y económicas más vulnerables.

En el eje de admisión se destacan todas las coordinaciones interinstitucionales efectuadas para lograr adaptar las diferentes etapas del proceso de admisión 2020-2021 a las condiciones generadas por la crisis sanitaria.

En este punto, la Dra. Cascante afirmó que, gracias al esfuerzo de la UCR, se logró aplicar la Prueba de Aptitud Académica a las más de 64 000 personas inscritas en el proceso de admisión 2020-2021. Y, en cada fecha, se cumplió con todas medidas sanitarias.

“Estos esfuerzos en el proceso de admisión se ven reflejados en las más de 9 500 personas estudiantes de nuevo ingreso que este 2021 iniciaron sus estudios en la Universidad de Costa Rica”, dijo Cascante.

Por otra parte, en el tema de matrícula y graduación, la vicerrectora de Vida Estudiantil destacó los resultados positivos en la permanencia del estudiantado, producto de las iniciativas de apoyo estudiantil brindadas durante la emergencia nacional.

“Al inicio de la pandemia, creímos que muchos estudiantes iban a pausar sus proyectos académicos debido a la difícil situación nacional. Sin embargo, gracias a las iniciativas de acompañamiento de la UCR en materia de becas, orientación, salud y muchas más, el dato de la cantidad de estudiantes matriculados en el primer ciclo del 2021 fue de 46 519 personas. Esto indica un crecimiento en la matrícula con respecto al año anterior (primer ciclo del 2020), en el cual se matricularon 43 430 estudiantes”, explicó Cascante.

Asimismo, mencionó que, entre febrero del 2020 y febrero del 2021, la UCR graduó a más de 5 000 nuevos profesionales. En ese período, se entregaron a domicilio, por medio del correo, más de 5 500 títulos. En su opinión, tal mecanismo se seguirá implementando este 2021, hasta que la evolución epidemiológica permita regresar a la presencialidad.

Becas como motor de movilidad social

Por otra parte, Cascante afirmó que dentro de las acciones ejecutadas durante su gestión sobresalen el fortalecimiento y la ampliación de la cobertura del sistema de becas.

Desde su perspectiva, para esta Administración universitaria, el robustecimiento del sistema de becas es fundamental, ya que es sinónimo de movilidad social para miles de estudiantes y sus familias.

“Nuestro objetivo en estos últimos meses ha estado enfocado en ampliar la cobertura del sistema de becas y mejorar algunos beneficios para la población becaria. Por ejemplo, para el primer ciclo lectivo 2021 se asignó un aumento del 30 % en el beneficio de alimentación y del 15 % en el beneficio de gastos de carrera sobre los montos vigentes”, afirmó Cascante.

Por otra parte, aseguró que este año 2021, más de 26 000 estudiantes de la UCR cuentan con algún tipo de beca socioeconómica. Esto significa que la cobertura del sistema de becas alcanza un 56 % del total del estudiantado de la Institución. Agregó que en el caso de las sedes regionales 8 de cada 10 estudiantes tienen una beca.

“Actualmente, más de 20 000 estudiantes cuentan con las dos categorías de becas más altas que se ofrecen (4 y 5). Por tanto, acceden a una gran cantidad de beneficios complementarios que les permiten tener las condiciones idóneas para estudiar y para mejorar su calidad de vida personal y familiar. Dentro de esos beneficios se encuentran los apoyos para alimentación, transporte, gastos de carrera, reubicación geográfica, entre otros”, afirmó la vicerrectora.

Por último, la Dra. Cascante señaló que la UCR también ha realizado esfuerzos importantes para apoyar al estudiantado en materia de orientación y salud.

“La Oficina de Bienestar y Salud (OBS) ha trabajado estrategias enfocadas en mejorar la salud integral de la población estudiantil, con especial énfasis en la salud mental; mientras que la Oficina de Orientación (OO), a través de la iniciativa ‘Orientación hasta tu casa’, ha adaptado sus diferentes servicios a la virtualidad”, dijo la vicerrectora.

Preguntas⁵

Interrogantes planteadas durante la exposición

Marianela Fernández Abarca (no indica su unidad académica) pregunta:

¿Debido a las restricciones en distintas resoluciones, cómo se pretende atender, o bien apoyar, a las coordinaciones de Vida Estudiantil de las sedes regionales para sacar o ampliar plazas?

A través de la representación del Área de Sedes Regionales en el Consejo Asesor de la Vicerrectoría, se ha hecho un llamado sobre estas y otras necesidades de las coordinaciones de Vida Estudiantil de las sedes. Desde la Vicerrectoría de Vida Estudiantil nos comprometemos a gestionar una ruta de acción junto con la Rectoría y la Vicerrectoría de Administración para solventar este hecho.

Armando Vargas, de la Vicerrectoría de Docencia, pregunta:

¿Se ha pensado en ampliar el Programa de Voluntariado para que funcionarios docentes y administrativos podamos participar en estos importantes proyectos?

El Programa de Voluntariado y el Programa de Liderazgo son específicos para estudiantes. Sin embargo, creo que la gente en general desea hacer este tipo de actividades, las cuales son una forma de conectarnos con la comunidad en general. La Dra. Marisol Gutiérrez se re-

⁵En este apartado, se presentan las respuestas brindadas por la Dra. María José Cascante Matamoros. Primero, se exponen las consultas efectuadas durante su intervención y, luego, las enviadas por medio del formulario.

firió a otros proyectos de vínculo de la Universidad con la comunidad, como el Trabajo Comunal Universitario y el programa de iniciativas estudiantiles de acción social.

Creo que estos son vitales en el contexto en el que nos encontramos, en el cual nos sentimos aislados del país y de la comunidad. Yo me siento muy satisfecha de cómo estos programas nos ayudan a vincularnos con el Sistema de Parques Nacionales, por ejemplo. Realmente me alegra que exista la demanda de ampliarlo a una mayor participación.

Leornado Castellón (no indica su unidad académica) pregunta:

En caso de seguir con la formación remota en el segundo ciclo del 2021, ¿qué estrategias se aplicarían para apoyar al estudiantado durante dicho período?

Seguiremos fortaleciendo las estrategias que hemos planteado hasta ahora. Tenemos una ruta clara de que los procesos y servicios que brindamos desde la Vicerrectoría de Vida Estudiantil se pueden trasladar a un proceso remoto y virtual. Por ejemplo, ahora todos los procesos se hacen de manera remota en las ventanillas de las oficinas que tienen grandes demandas de servicios, entre ellas, la Oficina de Registro e Información y la Oficina de Becas. Han sido procesos que se han llevado a cabo sobre la marcha y que —es claro para nosotros— necesitamos fortalecer y ampliar, pero consideramos que ha sido un gran avance.

Por ejemplo, la Oficina de Registro e Información, de ahora en adelante, va a entregar todas las certificaciones de

manera virtual. Se eliminará el papel para todos los trámites nacionales. Para los internacionales, necesitamos mantenerlo por la relación con la Cancillería. Pero creo que este tipo de servicios que se han virtualizado han sido exitosos y los vamos a seguir haciendo de esta manera.

Por otra parte, continuaremos fortaleciendo el sistema de becas, puesto que va a aumentar la demanda en la cobertura y es vital para apoyar a los estudiantes con cambios socioeconómicos.

En orientación, creo que las estrategias son muy claras. La Feria Vocacional y la Semana de Bienvenida se ofrecieron de forma virtual a los y las estudiantes. Sabemos que la información es mucha, por eso, hemos tratado de hacerla más accesible y hemos buscado vínculos, por ejemplo, a través de blogs en YouTube y diferentes formas. La ruta está planteada. De nuestra parte, seguiremos implementando todos los apoyos posibles según nuestra capacidad presupuestaria y buscaremos así que todos nuestros procesos lleguen a un buen fin.

Denis Castro, de la Oficina de Divulgación e Información, pregunta:

¿Qué solución propone la Universidad para los estudiantes que no logran tener acceso a las clases virtuales, sobre todo en las regiones rurales?

La Universidad, a través del sistema de tabletas, siempre ha ofrecido a las y los estudiantes universitarios posibilidades de conexión cuando no tienen las condiciones necesarias. Claramente, es un reto para la Universidad, como colectivo, responder a las demandas que se nos plantean en este contexto de pandemia.

Consideramos que hay que fortalecer los programas de conectividad. Por eso, hemos buscado opciones de vínculo con el entramado de instituciones públicas nacionales, debido a que hay una limitante en lo que nosotros como universidad podemos proveer.

Estas rutas nos han llevado, por ejemplo, al programa Hogares Conectados, del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), y a generar vínculos de sondeo con las unidades académicas para tener claro cuáles son las necesidades de los estudiantes.

Además, se ha puesto ya en camino la creación de un fondo solidario que se va a administrar desde la Fundación UCR, para gestionar apoyos específicos de conectividad que la UCR no puede cubrir. Con esto, demostraremos que en la comunidad universitaria podemos apoyar a los estudiantes que más lo necesitan.

Arturo Carranza (no indica su unidad académica) pregunta:

¿Este año se realizará la Feria Vocacional? ¿Cuándo será?

Sí, se va a efectuar la Feria Vocacional Virtual. Tenemos un gran camino recorrido desde el año pasado. La feria está pensada para setiembre u octubre, porque el proceso de admisión está planteado para octubre. Entonces entre agosto y setiembre informaremos las fechas.

También quiero comentarles que estamos en medio de negociaciones con el Ministerio de Educación para crear una base de correos electrónicos de estudiantes. El objetivo es establecer un canal para poder enviarle

a la población estudiantil datos sobre las universidades públicas.

Interrogantes enviadas por medio del formulario

De forma anónima preguntan sobre el reporte de becarios que aprovechan para sacar varias carreras. ¿Estará regulado? Las becas deberían eliminarse cuando la persona se gradúa. Si quiere otra carrera sería sin la beca o bien que vuelva a hacer la gestión del caso.

De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil*, el cual dice textualmente: “La beca socioeconómica cubrirá a cada estudiante aquellas carreras en las que se encuentra matriculado o matriculada en forma simultánea, de acuerdo con la normativa universitaria, hasta obtener la primera titulación máxima de grado. Después de obtenida la primera titulación máxima de grado, si su condición socioeconómica lo requiere, el o la estudiante podrá mantener la beca, únicamente en una segunda carrera, sea hasta alcanzar una segunda titulación máxima de grado o bien hasta obtener un primer título de posgrado”.

Es así como la normativa resguarda el bienestar estudiantil y le brinda el derecho de estudiar varias carreras de forma simultánea.

Actualmente, 3 483 estudiantes con beca socioeconómica tienen matrícula consolidada en más de una carrera.

Elvia Ureña Salazar, del Recinto de Paraíso, pregunta sobre el resultado de las gestiones para

apoyar al estudiantado a enfrentar la virtualidad.

Nos referiremos a los distintos procesos realizados en cada etapa para la población estudiantil.

Admisión

Para el proceso de admisión del 2020-2021 se gestionaron un total 27 593 exoneraciones del arancel de pago de inscripción a la Prueba de Aptitud Académica (PAA) para estudiantes de los 823 colegios públicos del país, que cursaban el undécimo año en la modalidad académica y el duodécimo en la modalidad técnica. Esto permitió democratizar el ingreso para aquellas personas que no podían pagar la prueba de admisión.

De igual manera, para el proceso de admisión 2020-2021, se inscribieron más de 64 000 personas. La UCR logró adaptar todas las etapas de la admisión al contexto de la pandemia, con el fin de resguardar la salud de los aspirantes.

Permanencia

En el contexto de la pandemia, la UCR brindó apoyo a la población estudiantil con mayores necesidades económicas. Destacan las siguientes acciones de acompañamiento:

- Alojamiento de reubicación geográfica para estudiantes del Programa de Residencias Estudiantiles de todas las sedes universitarias.
- En el segundo ciclo del 2020, 340 estudiantes recibieron este beneficio temporal y, en el primer ciclo del 2021, fueron 297.

- Beneficio de reubicación geográfica para personas con dificultades de conectividad.
- Aumento del 15 % en los montos vigentes para gastos de carrera y 30 % para alimentación.
- En el segundo ciclo lectivo del 2020, 16 921 estudiantes recibieron el beneficio asociado a gastos de carrera y, en el primer ciclo lectivo del 2021, fueron 18 996.
- El beneficio de alimentación fue asignado a 17 123 estudiantes en el segundo ciclo lectivo del 2020 y a 17 866 personas en el primer ciclo lectivo del 2021.
- Compra y préstamo de 3 000 tabletas con acceso a internet pagado por la UCR y para uso de la población estudiantil (actualmente siguen en préstamo).
- Estrategia de acompañamiento virtual “Orientación hasta tu casa”, desarrollada por la Oficina de Orientación (OO) y dirigida a la comunidad estudiantil en general.
- Proyecto Mishka (significa “vamos” en bribri), ejecutado por la Oficina de Bienestar y Salud (OBS). Esta iniciativa consiste en un grupo de profesionales en salud mental que, de forma voluntaria, acompañan emocionalmente a la comunidad estudiantil universitaria mediante una intervención en crisis.

Además, la OBS brinda los siguientes servicios:

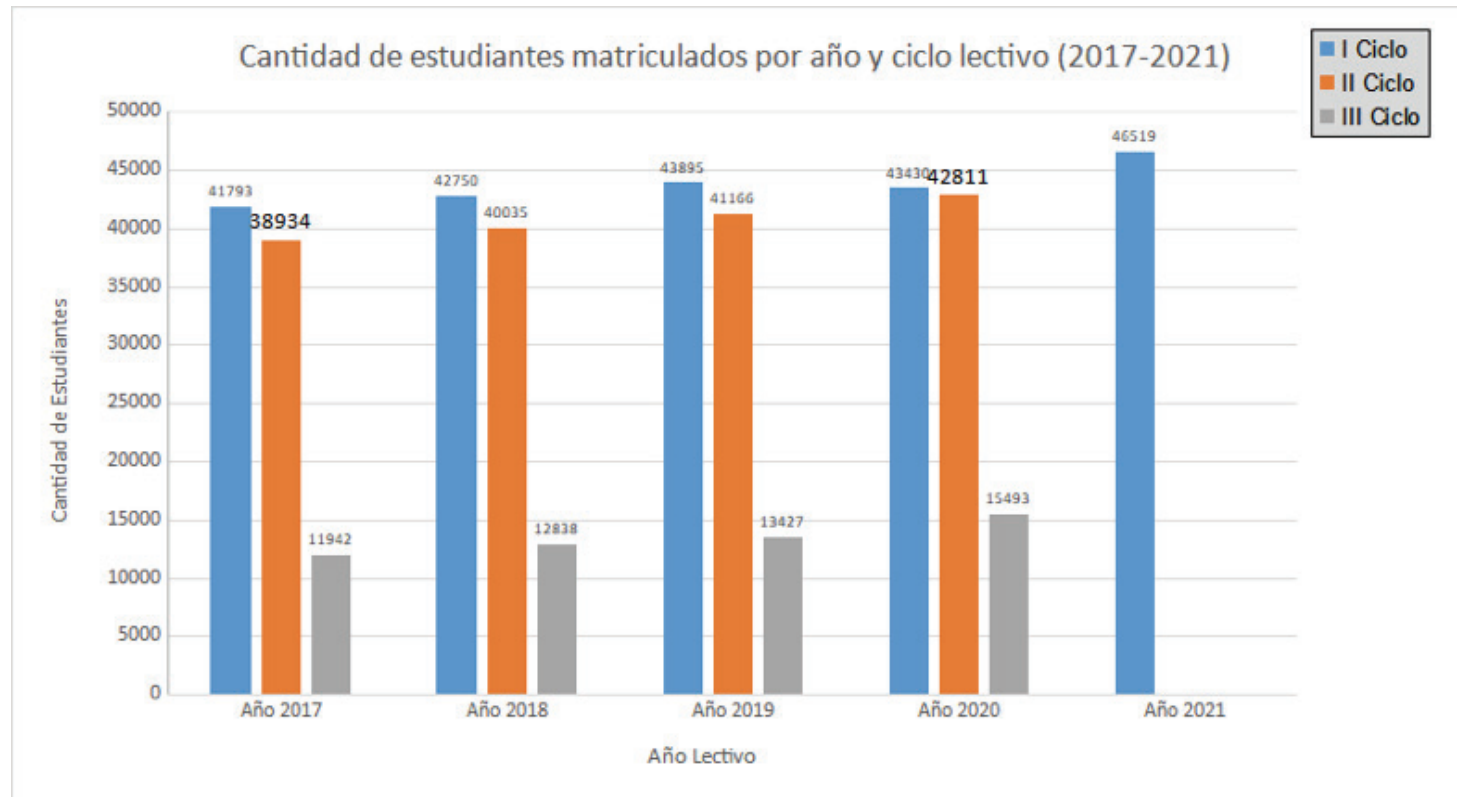
- Procesos de atención psicológica grupales.
- Procesos de atención interdisciplinaria (psicología-psiquiatría).

- Espacios de capacitación en primeros auxilios psicológicos, modelos de abordaje grupal y habilidades para la vida.
- Atención individual mediante telepsicología y telemedicina.

Matrícula

Los datos de matrícula del año 2020 y 2021 reflejan que las acciones de acompañamiento ejecutadas por la UCR, con el fin de apoyar al estudiantado en medio de la pandemia, han dado frutos positivos y han logrado la permanencia de la población estudiantil.

Por ejemplo, para este primer ciclo lectivo (2021) la cantidad de estudiantes matriculados fue de 46 519, mayor que hace un año cuando se matricularon 43 430 (primer ciclo del 2020).



Por último, también se destaca el aporte del Programa de Liderazgo y del Programa de Voluntariado en adaptar su quehacer al contexto virtual. Por ejemplo, el año anterior, el Programa de Liderazgo organizó más de 2 000 actividades en beneficio del estudiantado; mientras que el Programa de Voluntariado desarrolló alrededor de 162 proyectos virtuales.

Graduación

Entre febrero del 2020 y febrero del 2021, la UCR entregó a domicilio (debido a la pandemia) más de 5 500 títulos a las y los graduandos. Las entregas se hicieron por mensajería de correos en alianza con la Sección de Correo y Transporte de la Oficina de Servicios Generales de la UCR.

Ese sistema se seguirá implementando este año 2021 hasta que la evolución epidemiológica permita regresar a la presencialidad.

De forma anónima comentan:

Una preocupación que tengo es que al igual que se están cuestionando los salarios de nuestra Institución se cuestione también el sistema de becas. Por ello, aprovecho el medio para solicitar que se revisen los depósitos de beca más altos de la Universidad y el promedio de los costos de graduación por estudiante graduado.

Por ahora, el sistema de becas es bastante bien valorado entre las personas tomadoras de decisión del Gobierno y del Poder Legislativo. Sin embargo, durante el tiempo que llevo en la Vicerrectoría me he dedicado a entender, explicar y difundir el sistema de becas y de beneficios con el que cuenta la Universidad de Costa Rica.

Sin duda alguna, puedo decir que se trata de un sistema de becas sólido, solidario y enfocado en la movilidad social de la población estudiantil universitaria. Con esto no quiero decir que sea un sistema exento de revisiones. Por eso, la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica (OBAS) ha iniciado un proceso de planificación estratégica con miras a que todo proceso de revisión y análisis sea parte de una visión y misión a corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a los costos de graduación por estudiante, es importante señalar que la Universidad cubre una serie de estrategias de acompañamiento para el éxito académico. Estas incluyen el sistema de becas, orientación, salud, entre otras; pero, a nivel de graduación, los estudiantes también necesitan de una red familiar que los apoye. La Universidad no puede contabilizar cuánto vale una persona graduada, son muchas las variables que intervienen: van desde el tiempo y energía que cada persona invierte en estudiar, hasta las materias de la malla curricular y optativas que tiene y desea llevar. La vida académica universitaria es mucho más que el coste de una carrera.

Marian Montero, de la Sede de Occidente; Juan Carlos Banegas Sánchez, de la Escuela de Lenguas Modernas; e Iris Karina Barrera González, de la Sede de Guanacaste, preguntan sobre el crecimiento de las becas y la matrícula.

En los últimos años, gracias a diferentes esfuerzos institucionales, la UCR ha tenido un crecimiento sostenido tanto en la inversión que se realiza en el sistema de becas, como en la cantidad de nuevos estudiantes y en el número de alumnos que matriculan. Lo anterior puede visualizarse en los siguientes gráficos:

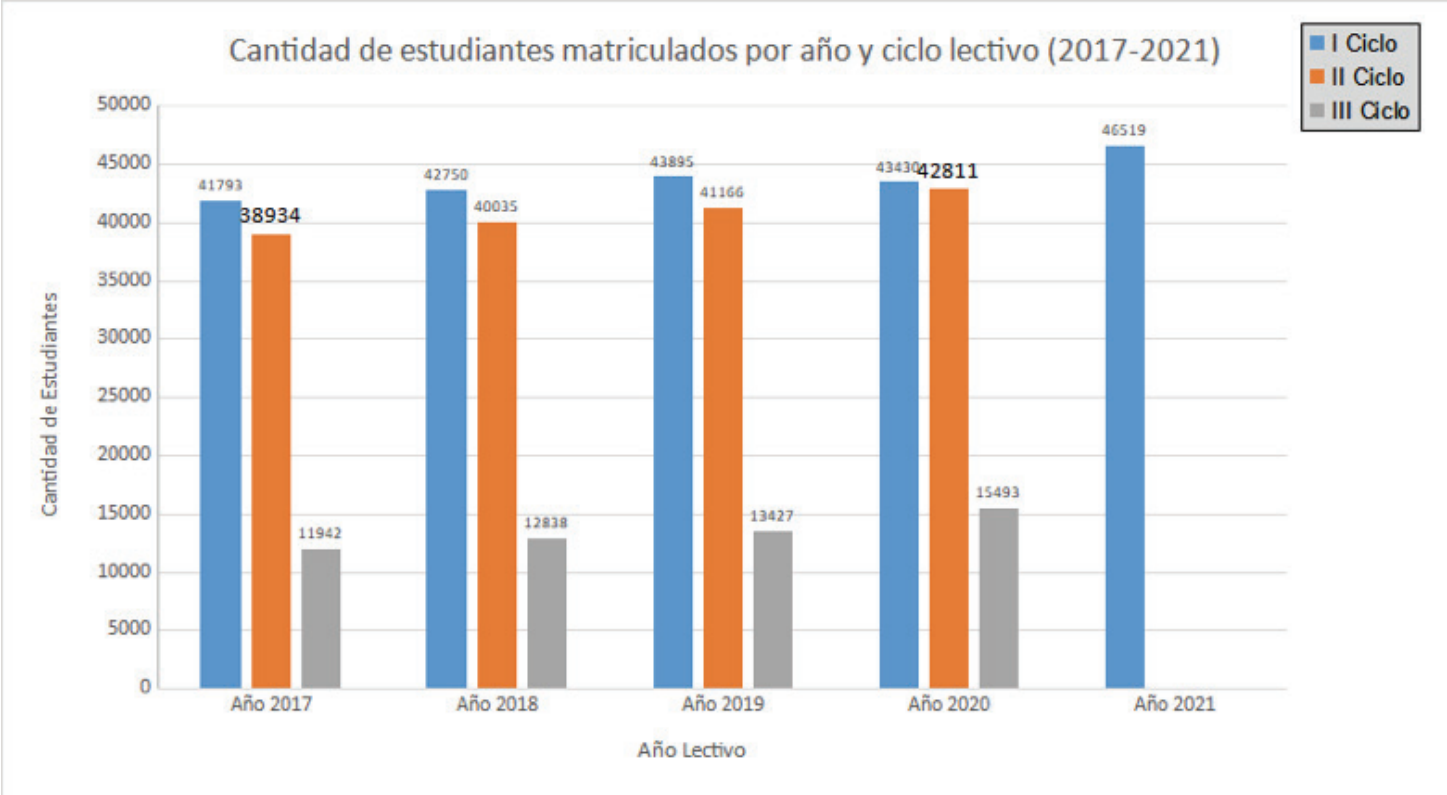
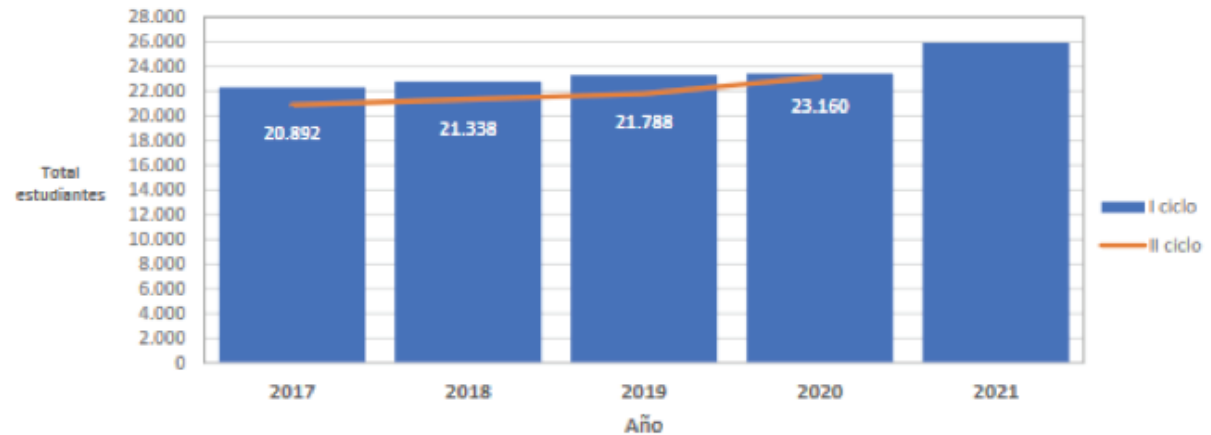


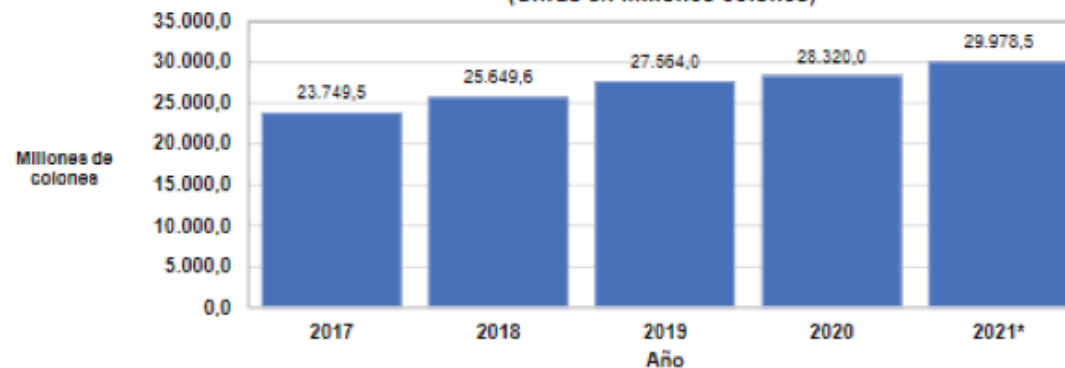
Gráfico 1
Total de estudiantes con beca vigente socioeconómica. Universidad de Costa Rica, I y II ciclo 2017-2020 y I ciclo 2021

(Los datos del I ciclo 2021 son preliminares al 05-05-2021)



Fuente: Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, mayo 2021

Gráfico 2
Inversión anual por transferencias a la población estudiantil del sistema de becas de la Universidad de Costa Rica, 2017-2021
(Cifras en millones colones)



Notas:

1- * El dato del año 2021, corresponde al presupuesto asignado

2- Se refleja el gasto ejecutado al mes de diciembre para las partidas de: alimentación, monto económico para gastos de carrera, otros beneficios, odontología y optometría

Fuente: Construcción propia con datos de los reportes de la Oficina de Administración Financiera, Universidad de Costa Rica

Yuliana Rodríguez Acuña, de la Sede de Occidente, pregunta:

Me gustaría saber qué hacen con el dinero de los estudiantes que tuvimos problemas con el reporte de la tarjeta y que en planillas sale que nos depositaron el monto de la beca. Esos recursos los retienen y no los depositan al mes siguiente de reportar la tarjeta. Es decir, en qué se invierte o qué hacen ese monto que no dan retroactivo. Entiendo que la culpa es nuestra por no tener la cuenta activa; sin embargo, qué hacen con ese dinero que se reporta en planilla, pero que nunca llega a nuestras manos.

Según el artículo 3 del *Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil*, “En caso de existir remanentes al final de período en las partidas presupuestarias del sistema de becas, estos deberán constituirse en un superávit comprometido que deberá ser reinvertido, exclusivamente, en proyectos para beneficio de la población becaria. Este fondo es administrado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, por medio de la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica (OBAS), de acuerdo con las disposiciones de este reglamento”.

Kattia Salazar Córdoba (no indica su unidad académica) pregunta por las características de la población admitida en el 2021 y de la población que desertó en el 2020.

Un total de 9 511 estudiantes conforman la población estudiantil que ingresó en el 2021. De ellos, un total de 4 653 son hombres y 4 858 son mujeres. De esta población, un 69 % proviene de centros educativos públicos,

un 19,9 % de centros educativos privados, un 8,4 % de colegios subvencionados, un 1,6 % de educación abierta y un 0,6 % de colegios del exterior.

En cuanto al dato de la población que desertó en el 2020, no hay un perfil específico de estos alumnos y alumnas dado que, en el contexto de la Universidad de Costa Rica, la no matrícula de un estudiante en determinado ciclo o ciclos lectivos no ha sido considerada como abandono de los estudios. Esto porque un estudiante de la Universidad —que de acuerdo con la normativa institucional ha consolidado la admisión— puede retomar su proyecto académico en el momento que lo decida, ante diversas circunstancias de orden personal, académico o familiar.

Además, en la gran diversidad de planes de estudio de grado, el estudiante tiene la posibilidad de matricular los cursos que desee y avanzar a su ritmo a lo largo de la malla curricular, y en la secuencia elegida por ciclos lectivos (consecutiva o no consecutiva).

Marian Rose Marín (no indica su unidad académica) pregunta sobre los recortes en becas.

La Universidad de Costa Rica no realizó ningún recorte en el sistema de becas. Por el contrario, fortaleció la inversión en este rubro y amplió la cobertura. Se están y seguirán asignando los montos de acuerdo con las categorías de becas y según la normativa vigente (el *Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil*).

No obstante, con respecto al tema de los apoyos temporales otorgados a la población becaria (3, 4 y 5) en el

segundo y tercer ciclo lectivo del 2020, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la Rectoría, en un ejercicio de escucha activa a la comunidad estudiantil, decidieron proteger para el primer ciclo lectivo 2021 algunos de esos beneficios.

Entre ellos, se mantendrá el aumento del 30 % en el beneficio de alimentación y del 15 % en el beneficio de gastos de carrera sobre los montos vigentes. Tales apoyos benefician a la población becaria con categorías 3, 4 y 5. Además, a partir de mayo y con retroactivo a abril, se asignaron 15 000 colones de apoyo temporal por conectividad para personas becarias 5 que no cuentan con tabletas subvencionadas por la Universidad ni con los beneficios de reubicación geográfica y residencias.

Es importante señalar que para que estas acciones sean sostenibles, la Vicerrectoría de Administración se comprometió a revisar de nuevo las diversas partidas de la UCR y a asignar al sistema de becas cualquier remanente o subejecución que se encuentre y, con esto, garantizar la sostenibilidad para el segundo ciclo del 2021.

Daniel Vindas Morraz (no indica su unidad académica) pregunta por información sobre los equipos de fútbol. ¿Cuándo hay campo nuevamente?

La Universidad de Costa Rica cuenta con equipos de representación universitaria de fútbol femenino y masculino. El período de reclutamiento para estos equipos será en julio del 2021. Para obtener más información, puede contactar al Lic. Henry Ortiz Vallejos, coordinador del Área de Representación de los programas deportivos, recreativos y artísticos de la UCR, al 2511-4158, 2511-4129 o a la dirección electrónica henri.ortiz@ucr.ac.cr.

Samuel Piedra (no indica su unidad académica) pregunta por la insostenibilidad de la cantidad de estudiantes que son admitidos a la Universidad (aproximadamente 9 000 este año) versus los recursos existentes para mantener la población real (no hay ni cursos ni becas para la cantidad de estudiantes que ingresan).

La cantidad de cupos que se ofertan a la población regular y de nuevo ingreso la definen las unidades académicas y la gestiona la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. De acuerdo con ese dato suministrado es que se realiza el proceso de admisión a recinto y carrera.

El sistema de becas de la UCR es un sistema que no tiene topes, que es y debe ser motor de la movilidad social de Costa Rica. Como tal, es parte de nuestro compromiso protegerlo a través de la defensa del Fondo Especial para la Educación Superior, mejor conocido como FEES.

De forma anónima preguntan por el sistema de matrícula, el calendario, las facilidades para el retiro de materias y la imposición de pago de créditos a becados y becadas cuando deben retirar una materia.

El calendario universitario es de acceso público a través de la página vive.ucr.ac.cr. Este es realizado por una coordinación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Vicerrectoría de Docencia, la Oficina de Registro, la Oficina de Becas, la Oficina de Administración Financiera y el Sistema de Estudios de Posgrado. Cada etapa del proceso debe ser coordinada para asegurar el funcionamiento adecuado de la Universidad.

Es responsabilidad de cada estudiante conocer cada

etapa del proceso del calendario estudiantil, especialmente lo relacionado con la matrícula, pero también con renunciaciones y retiros de matrículas, graduaciones, entre muchos otros trámites que se estipulan de manera pública y transparente en el calendario estudiantil.

Con respecto a los retiros de materias, estos no exceden las responsabilidades financieras que se adquieren con la Universidad una vez que el estudiante hace el contrato de tener un cupo o espacio en un curso. Quiero, además, alertar que, una vez que una persona utiliza un cupo, otra persona lo pierde. Por tanto, insto al estudiantado a utilizar adecuadamente las etapas de renuncia de los cursos para no contraer obligaciones financieras con la Universidad ni saturar los espacios de los cursos.

David García Flores (no indica su unidad académica) comenta que el Reglamento de Becas debe ser

reformado porque el beneficio es exclusivo para poblaciones de estudiantes.

Cualquier reforma a la normativa universitaria debe realizarse mediante el Consejo Universitario. Este órgano puede recibir propuestas de cualquier persona de la comunidad universitaria.

De forma anónima preguntan por el promedio de graduados versus los estudiantes que ingresan a la Universidad, así como por la cantidad de años promedio para graduarse.

En los siguientes cuadros se puede visualizar la cantidad de estudiantes de nuevo ingreso, del año 2017 al 2021, así como la cantidad de títulos otorgados en el mismo período.

CANTIDAD DE ESTUDIANTES ADMITIDOS DE PRIMER INGRESO														
POR ADMISIÓN ORDINARIA Y DIFERIDA														
PERÍODO 2017-2021														
2017			2018			2019			2020			2021		
Ord.	Difer.	Total	Ord.	Difer.	Total	Ord.	Difer.	Total	Ord.	Difer.	Total	Ord.	Difer.	Total
8 647	380	9 027	8 821	306	9 127	8 785	542	9 327	8 746	595	9 341	8 809	702	9 511

CANTIDAD DE TÍTULOS OTORGADOS				
PERÍODO 2017-2021				
2017	2018	2019	2020*	2021**
5 835	5 781	5 896	5 484	871

*El dato comprende la juramentación de febrero, en la cual se entregaron 930 títulos de forma presencial. Debido a la pandemia, en las siguientes juramentaciones (abril, junio, agosto, octubre y diciembre) se entregaron 4 554 títulos por medio de correos y transporte de la Universidad de Costa Rica.

**El dato corresponde a la graduación de febrero. Debido a la pandemia, los títulos fueron entregados por correos y transporte de la Universidad de Costa Rica.

Con respecto al promedio de años que la población estudiantil invierte para graduarse, la Institución no cuenta con estas estadísticas, ya que la normativa institucional le permite a la población estudiantil iniciar un proyecto académico y matricular solo los cursos que desee, de acuerdo con sus circunstancias personales, familiares y académicas.

La normativa no establece disposiciones en cuanto a un tiempo limitado para terminar el plan de estudios. Por tanto, un estudiante tiene el derecho de pausar su proyecto académico y retomarlo cuando así lo decida.

Resumen de la exposición

El 11 de mayo del 2021, el vicerrector de Administración, Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, presentó a la comunidad universitaria su primer acto de rendición de cuentas. Este se enmarca en la política de gobierno abierto de la Universidad de Costa Rica.

Para la Vicerrectoría de Administración (VRA), el 2021 ha representado importantes retos en términos del manejo del control, seguimiento y ejecución del presupuesto institucional, y de las diferentes actividades que realiza, dada la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2.

Algunas de las acciones realizadas por esta Vicerrectoría, en los primeros cuatro meses del año, se detallan a continuación.

Se estableció un diálogo con las otras instituciones de educación superior y con el Ministerio de Hacienda. El fin era evitar que los recursos provenientes de las transferencias del Fondo Especial de la Educación Superior (FEES) se depositaran en la caja única del Estado, por medio de las cuentas del Banco Central. Esa acción violaría lo establecido en la Constitución Política de Costa Rica. Finalmente, los giros se continúan depositando en las cuentas de la UCR.

Nos reunimos con el viceministro de Hacienda y la directora ejecutiva de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP). El objetivo fue buscar alternativas relacionadas con la aplicación de la regla fiscal, en el Presupuesto Institucional, establecida en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (9635) y los Decretos Ejecutivos N.º 42218-H y N.º 42798-H.

De esta reunión se le comunica a la Universidad, mediante el oficio STAP-0493-2021, que en cuanto al Decreto Ejecutivo N.º 42798-H “...al ser la Universidad de Costa Rica una Institución Descentralizada no Empresarial, no le correspondería la aplicación del Decreto de cita” (el subrayado es nuestro). Es importante indicar que, en este momento, el cálculo de la regla fiscal se aplica en los términos de la Ley 9635 y el Decreto Ejecutivo N.º 42218-H.

A raíz de la situación económica de la Universidad, producto de la pandemia, se crearon diversas comisiones para analizar aspectos que procuren la reducción de gastos en distintos rubros, como los alquileres, y para estudiar nuevas opciones de generación de nuevos ingresos para la UCR.

También en términos salariales se decidió continuar con las medidas de contención de gasto en algunas partidas de salarios, como el incentivo salarial por mérito académico, según la Resolución VRA-15-2021.

Aparte de las acciones mencionadas para mejorar el manejo de las finanzas institucionales, se apunta como un logro de la VRA el haber retomado el mantenimiento de las instalaciones en todos los campus, así como la reapertura de estos espacios a la comunidad para que regresara a realizar actividades deportivas.

Asimismo, se inició con el llamado al retorno de la presencialidad, al menos parcial, del personal de la UCR, de acuerdo con el protocolo vigente, aprobado por el Ministerio de Salud. Sin embargo, esta disposición ha debido ajustarse a las medidas y condiciones de la pandemia.

Otro logro que ha tenido la Vicerrectoría de Administración es el manejo del Centro Coordinador Institucional de Operaciones (CCIO), del cual el vicerrector es el coordinador. Por medio de tal equipo se ha logrado mantener una comunicación permanente con las autoridades de salud y de emergencia del país.

Se destaca, además, el esfuerzo realizado al efectuar movimientos dentro de las partidas de la Universidad, por casi ₡1 000 millones, para que en coordinación con la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) se pudiera garantizar el pago por conectividad a decenas de estudiantes de la Institución.

En cuanto a los proyectos en curso se procura transformar los campos de la UCR en ciudades tecnológica y ambientalmente inteligentes. También se busca la unificación y mejora de todos los sistemas informáticos de la Universidad, en coordinación con el Centro de Informática.

Se pretende también transformar el actual servicio de Buzón UCR en una contraloría de servicios y se ha implementado una comisión de análisis de puestos administrativos, con el fin de hacer más eficiente el uso del recurso humano. Además, se está planteando la creación de una Unidad Analítica de Datos, en coordinación con la Oficina de Planificación Financiera (Oplau) y el Centro de Informática, la cual favorezca en el futuro la toma de decisiones basadas en información y que esté a disposición de toda la Universidad.

Preguntas⁶

¿Por qué se alquilan bienes inmuebles para instancias que pueden reubicarse en otras propiedades de la UCR?

La Universidad de Costa Rica ha creado la Comisión de Análisis de Alquileres con el fin de valorar las solicitudes de alquiler de establecimientos por parte de la Institución.

¿Se han realizado estudios sobre la evaluación del trabajo remoto?

Actualmente, se está elaborando una encuesta al personal docente y administrativo, cuyo contenido se puede consultar en el siguiente enlace: <https://forms.gle/4dLDonAKuZb2hoQ9A>.

Además, en junio del 2020, se envió una encuesta al personal de la Universidad de Costa Rica, con el propósito de identificar aspectos positivos y dificultades en la realización de trabajo remoto, así como las necesidades de la población que se encuentra en esta modalidad. Se obtuvo una participación de 1 476 personas funcionarias.

El instrumento se elaboró con preguntas abiertas, de tal manera que las personas tuvieron la oportunidad de expresar su opinión de forma amplia. El esfuerzo de sistematización requirió categorizar las respuestas. Esto implicó que en una misma pregunta una persona pudiera expresar varias categorías de respuesta, por lo cual a menudo el número total de respuestas es mayor a la población encuestada.

⁶En este apartado, se adjuntan las preguntas realizadas al vicerrector de Administración, Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, así como sus respectivas respuestas. A diferencia de los casos anteriores, en estas consultas no se indicó el nombre de las personas que remitieron sus interrogantes, así como tampoco se señalaron las unidades académicas a las que pertenecen.

A continuación, se presentan algunos extractos de los resultados obtenidos.

Variables sociodemográficas

Puesto: 995 en puestos administrativos (519 técnicos, 464 profesionales, 12 operativos), 477 en puestos docentes, 4 no respondieron.

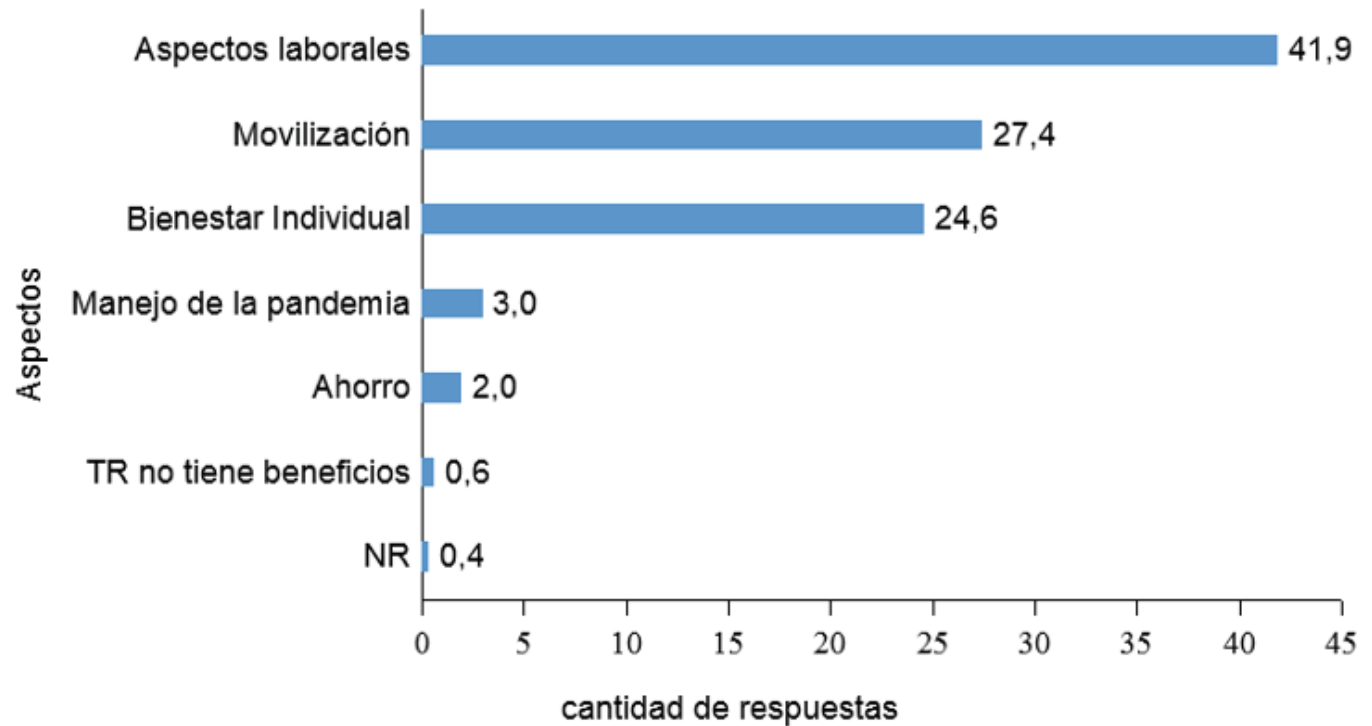
Sexo: 979 mujeres, 492 hombres.

Jornada en trabajo remoto: total 1 125 y parcial 349.

Aspectos positivos en la modalidad de trabajo remoto

Dentro de los elementos positivos de la modalidad, la población encuestada destacó aspectos laborales, de traslado y vida personal. De ellos, los más mencionados por las personas trabajadoras son los aspectos laborales, con un porcentaje muy similar de opinión entre hombres y mujeres. Lo mismo sucede en el caso de funcionarios docentes y administrativos.

Gráfico 1: Aspectos positivos en la modalidad de trabajo remoto (Total: 2771 respuestas)



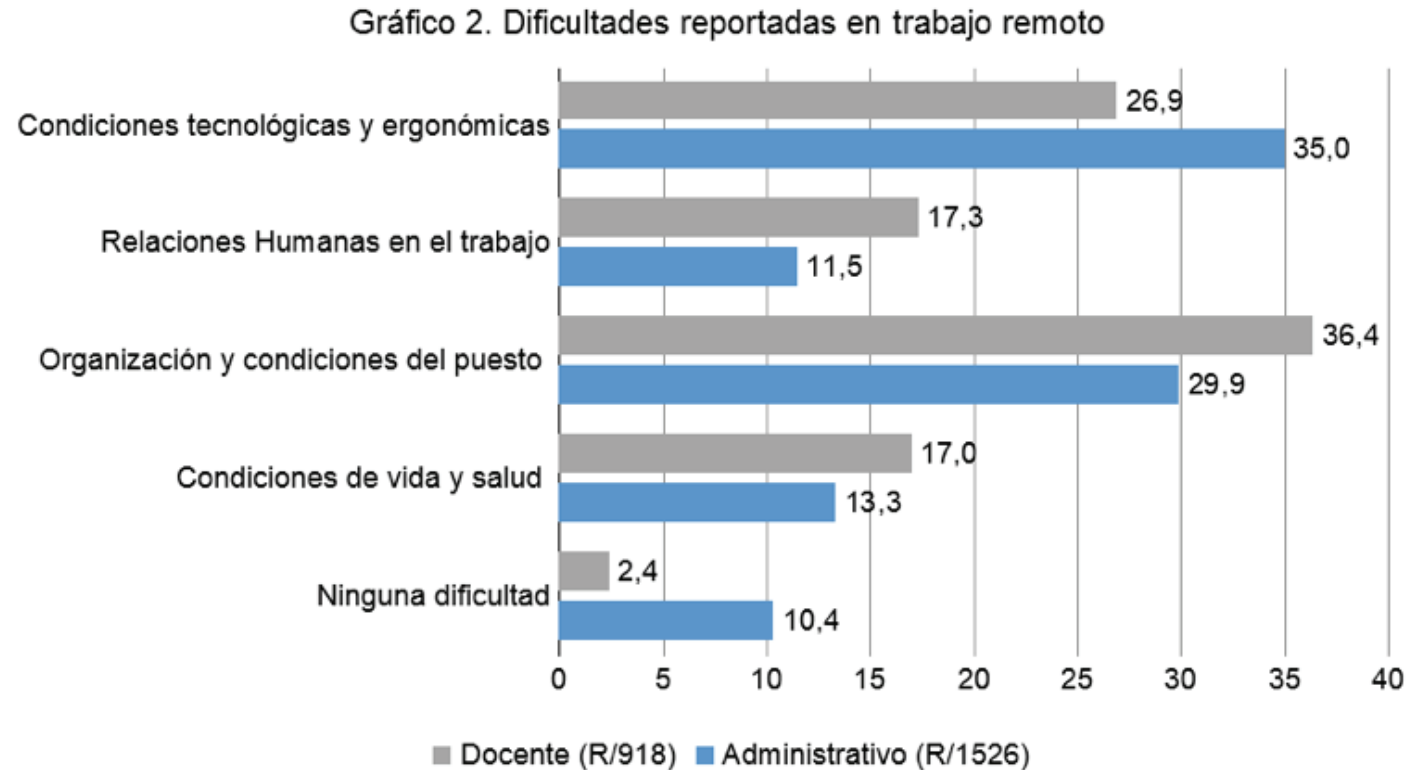
En la tabla 1, se desglosan los principales aspectos positivos del teletrabajo. Los referidos a las ventajas para el desarrollo de su quehacer son la mayor cantidad de elementos nombrados (productividad, rendimiento, mejora de procesos, entre otros). De lo anterior, el tra-

bajo remoto sin duda contribuyó a la calidad de vida de la comunidad, en concordancia con el artículo 61 de nuestra Convención Colectiva de Trabajo referido al balance entre la vida personal, familiar y laboral, tal como lo presenta la tabla a continuación.

Laborales	Traslado	Vida personal
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor productividad y trabajo por objetivos con autonomía. • Más concentración, menos interrupciones. • Posibilidad de realizar la misma labor de forma remota y derribar mitos. • Mayor flexibilidad, creatividad y mejora de procesos y servicios. • Mejores condiciones de espacio y tecnológicas. • Evitar ambientes laborales adversos. • Mayor organización laboral y registros más robustos sobre las actividades que se realizan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor tiempo de traslado. • Menor contaminación, así como reducción de la huella de carbono. • Eliminación de problemas de parqueo en la UCR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliación del trabajo con la vida personal (principalmente familiar). • Aporte en la salud mental, reducción del estrés. • Cuidado y mejora de la salud (alimentación, ejercicio, pausas). • Desarrollo de habilidades. • Reducción de riesgos. • Motivación. • Calidad de vida.

Dificultades en la modalidad de trabajo remoto

Se distinguieron algunas diferencias en esta categoría entre la población docente y administrativa.



Al parecer, con mayor frecuencia la población administrativa, luego de tres meses de instaurada la modalidad, aún no contaba con condiciones ergonómicas y tecnológicas adecuadas (35 % en contraste con un 27 % de la población docente encuestada).

Por otra parte, trabajar jornadas más largas a la jornada de contratación, el aumento en la carga laboral y no contar con las herramientas y apoyos para la virtualización de los procesos a cargo fueron los problemas más frecuentes de la población docente encuestada (36,4 %

en contraste con un 29,9 % del personal administrativo). Lo anterior podría estar asociado con la diferencia en un mayor reporte de afectación de la salud por parte de las y los docentes que completaron la encuesta.

Los datos obtenidos en esta categoría podrían relacionarse con un momento de ajuste sin capacitación previa

a la modalidad, efectos del confinamiento y la pandemia, así como un pasaje abrupto a la virtualización de procesos.

Sugerencias aportadas por la población encuestada

Gráfico 3. Sugerencias brindadas para el abordaje institucional del trabajo remoto (total: 1904 respuestas)



Las principales sugerencias aportadas versan sobre oficializar el teletrabajo, priorizar el trabajo por objetivos, capacitar al personal, recibir apoyo institucional con un

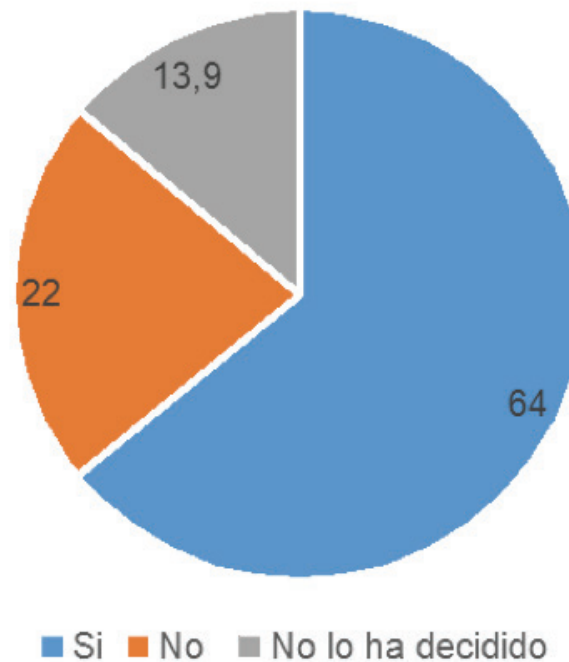
marco regulatorio y mejorar las condiciones tecnológicas de la población teletrabajadora. Todas ellas contempladas en la presente propuesta.

¿Existe la probabilidad de que la UCR continúe en esta modalidad para el personal docente y administrativo?

No obstante, a pesar de la identificación de algunas dificultades y de la coyuntura de la obligatoriedad de sus-

cripción a esta modalidad por motivo de la pandemia, de las 1 476 personas encuestadas un 64 % manifestó que desea continuar en la modalidad, un 22 % indicó encontrarse indeciso y un 13,9 % señaló que no deseaba prorrogar esta opción tras la interrupción del trabajo remoto.

Gráfico 4. Deseo de permanecer en la modalidad no presencial



Asimismo, en abril, la Oficina de Recursos Humanos presentó a la Rectoría una *Propuesta de reactivación del teletrabajo* como programa permanente de la Universidad de Costa Rica. En el documento se brinda un cri-

terio positivo para que el personal docente y administrativo continúe en esta modalidad según los siguientes criterios:

El teletrabajo es una modalidad vigente y necesaria en el actual contexto de pandemia, respaldada por la directriz número 098-SMTSS.

El extenso aprendizaje institucional relacionado con las buenas prácticas desarrolladas en distintas dependencias universitarias, así como detectar las necesidades hacia la dinamización de los procesos relativos a la aplicación del teletrabajo (sin detrimento de la calidad de los productos, servicios y la gestión universitaria), asegura la continuidad del teletrabajo con impacto positivo en la calidad de vida de las personas trabajadoras en sintonía con el cumplimiento de las metas institucionales.

Es preciso, sin embargo, aportar elementos como una mayor capacitación y acompañamiento del personal, la determinación de actividades teletrabajables y el aseguramiento de las condiciones ergonómicas y tecnológicas, en la ruta de instaurar una verdadera cultura digital en la Universidad.

A nivel nacional e internacional, se logra la consolidación del teletrabajo. Esto se refleja en la automatización y mejora de procesos y servicios producto de la expansión de tal modalidad, como efecto de la pandemia. Lo anterior se desprende de las comunicaciones del Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, la Academia Internacional de Transformación del Trabajo – Capítulo Latinoamérica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Costarricense de Electricidad, el Ministerio de Educación Pública, las universidades públicas, las municipalidades, entre otros.

Independientemente del contexto de pandemia, a nivel institucional, según la encuesta realizada por el Programa

de Teletrabajo a 1 476 personas, dos terceras partes expresaron el deseo de continuar desarrollando el teletrabajo.

Actualmente, según corte al 6 de mayo del 2021, un 54 % de la población laboral universitaria se mantiene en trabajo remoto, para un total de 5 032 personas. Así, a pesar de que el trabajo remoto inició como una instrucción de acatamiento obligatorio, paulatinamente se fue decantando hacia la realidad universitaria en torno a las actividades teletrabajables, condiciones más idóneas y voluntariedad de las personas trabajadoras.

La Ley para Regular el Teletrabajo, aprobada en Costa Rica en el mes de diciembre de 2019, constituye un marco normativo reciente y oportuno para asegurar que su implementación, en las distintas organizaciones, incorpore elementos que resguarden la productividad, el desempeño, la prevención de riesgos laborales y el bienestar del personal.

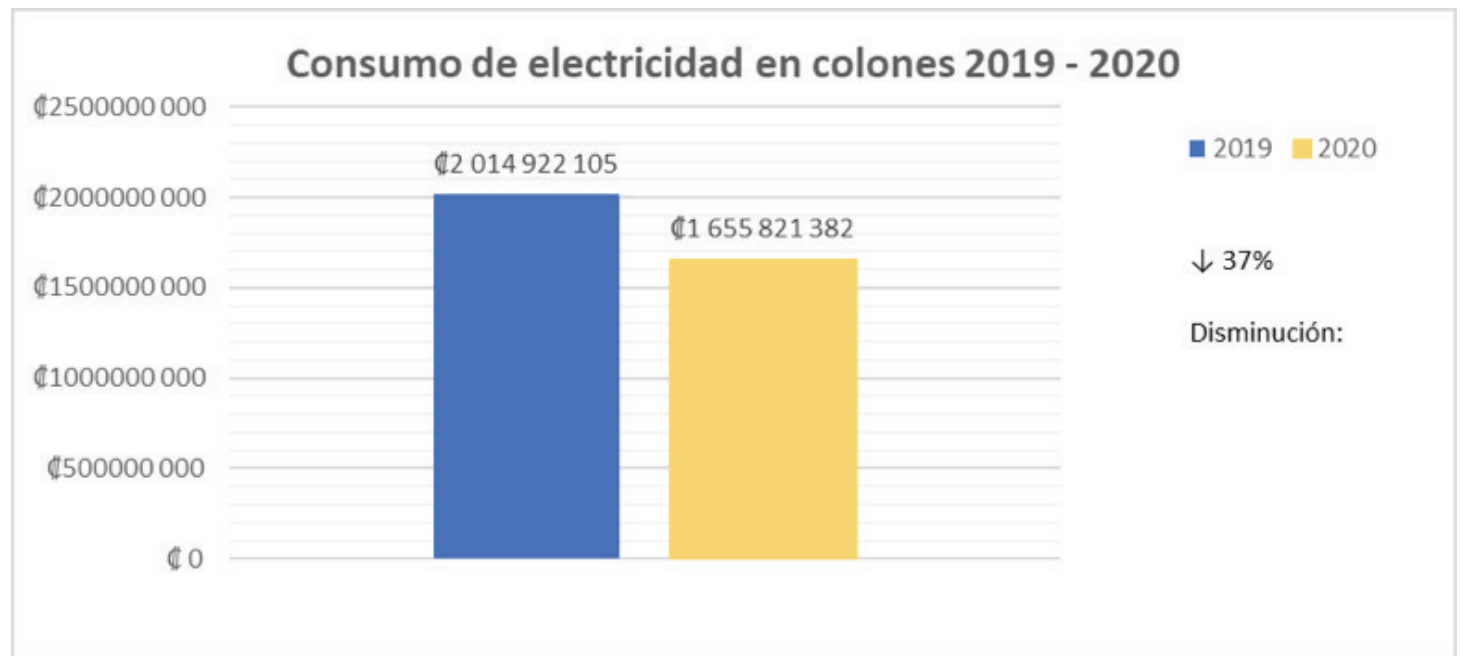
Las instituciones públicas del país, específicamente las universidades públicas, están desarrollando acciones conjuntas para la permanencia de esta modalidad.

¿Dónde se destinan los ahorros generados por el teletrabajo?

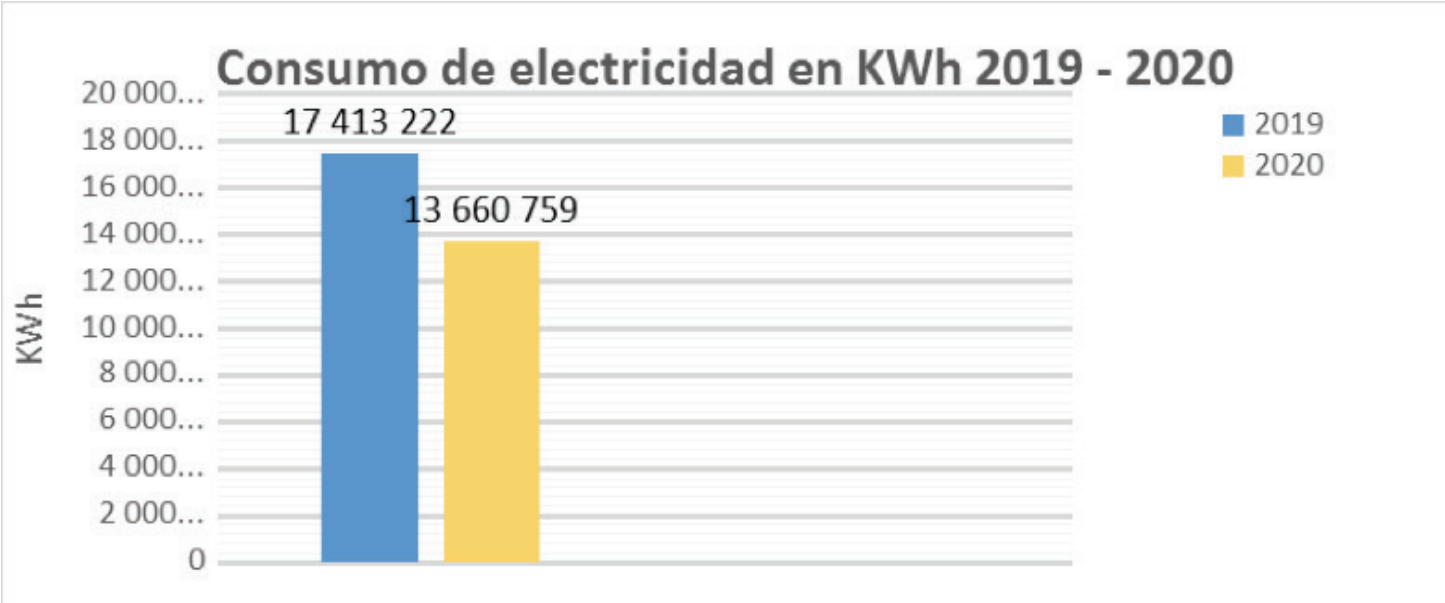
Datos aportados por la Unidad de Gestión Ambiental reflejan tanto la contribución ambiental de la Universidad al aplicar el trabajo remoto, como las disminuciones significativas en el uso de recursos (electricidad, agua y papelería).

Consumo eléctrico

Consumo de electricidad en colones 2019 - 2020		
Año	Colones	Disminución
2019	¢2 014 922 105	37% aprox.
2020	¢1 655 821 382	¢359 100 723

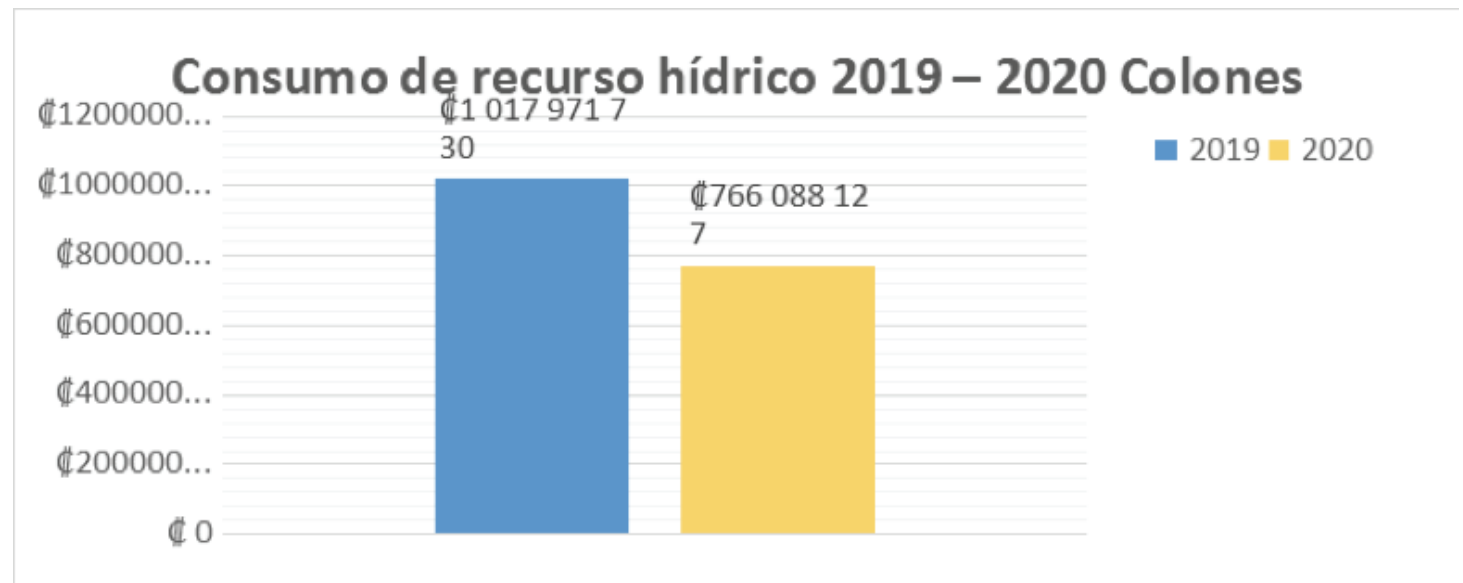


Consumo de electricidad en KWh 2019 - 2020		
Año	KWh	Disminución
2019	17 413 222	3 752 462 Kwh
2020	13 660 759	

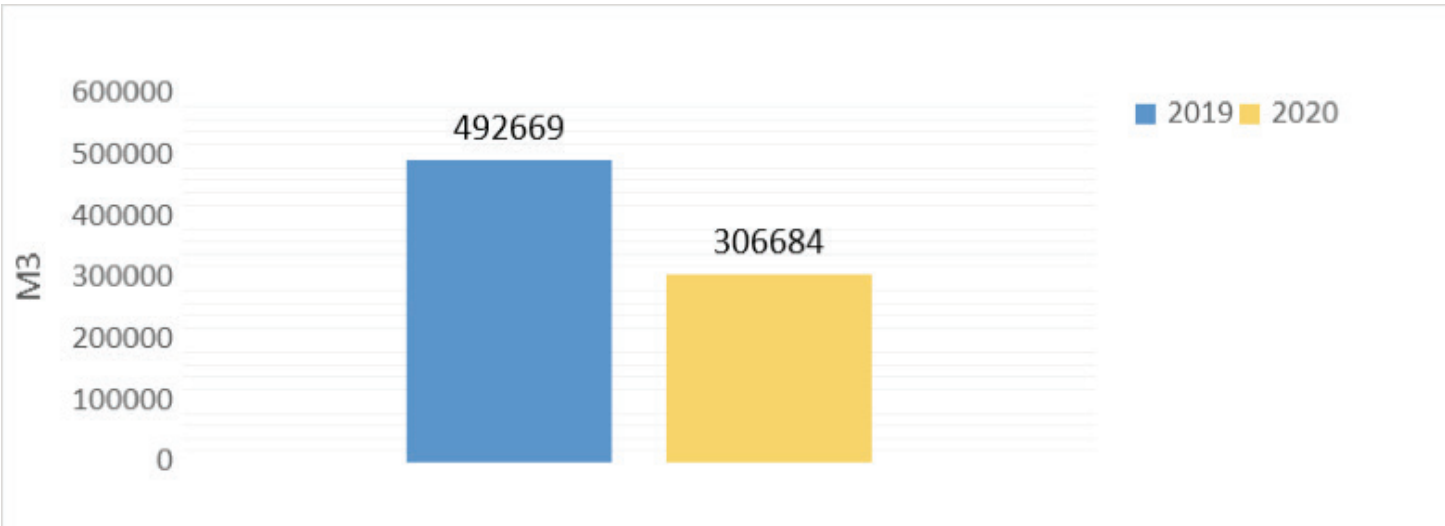


Consumo hídrico (agua)

Consumo de recurso hídrico 2019 – 2020 Colones		
Año	Colones	Disminución
2019	₡1 017 971 730	₡251 883 603
2020	₡766 088 127	



Consumo de recurso hídrico 2019 – 2020 M3		
Año	M3	Disminución
2019	492669	185985
2020	306684	



¿Cuáles han sido las gestiones realizadas para controlar los salarios de la Institución?

En los últimos años, la Universidad ha ido implementando distintas medidas de contención del gasto, con énfasis en el gasto en salarios. A continuación, se listan algunas de las principales medidas:

- **Dedicación exclusiva:** no se asignarán dedicaciones exclusivas a las personas funcionarias docentes y administrativas que no cuenten con al menos el grado académico de licenciatura. La misma regla aplicará para los funcionarios administrativos que ocupen un puesto cuyo requisito académico sea el de licenciatura. No se aplicará ningún tipo de excepción en los requisitos indicados en el artículo 2, de las *Normas que Regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica*.
- **Incentivo por méritos académicos:** cada caso será valorado según la pertinencia y necesidad institucional y, para ello, se aplicará el *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios* y lo dispuesto mediante Resolución R-135-2015.
- **Remuneración extraordinaria:** la aprobación de nuevas remuneraciones extraordinarias, contempladas en el Capítulo IX, del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica*, del artículo 39 al 43, serán valoradas caso por caso en función de la necesidad institucional.
- **Suplencias:** serán autorizadas únicamente para situaciones de licencias por maternidad, por adopción de menores de edad y vacaciones del personal

de seguridad. Asimismo, se autorizarán suplencias por incapacidades cuando el período de la incapacidad supere los dos meses de manera consecutiva. En el resto de los casos, siempre que la situación lo amerite, las personas directoras de unidades y jefes de oficinas administrativas podrán solicitar a la Vicerrectoría de Administración la autorización para el pago de un recargo de funciones de hasta un 15 % según lo dispuesto en el artículo 21 de la *Convenión Colectiva de Trabajo*.

- **Análisis administrativo:** mientras se hacen los estudios financieros y actuariales necesarios para validar el impacto financiero, no se realizarán ni tramitarán solicitudes de estudios nuevos (para asignar plazas nuevas, crear plazas administrativas o para modificar la naturaleza de los puestos de trabajo) posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución por parte de la Sección de Análisis Administrativo de la Vicerrectoría de Administración.
- **Reclasificación y reasignación:** por la vigencia de esta resolución, no se tramitarán solicitudes de estudios de reclasificación y reasignación de puestos administrativos por parte de la Sección de Administración de Salarios de la Oficina de Recursos Humanos. Los estudios de análisis administrativo y reclasificación y reasignación, iniciados antes de la entrada en vigencia de la Resolución R-55-2019, no están sujetos a esta restricción y podrán continuar con el proceso correspondiente.
- Solo en los casos en los que una plaza esté sin cargo y requiera ser publicada en un concurso interno o externo, se podrá realizar el estudio de clasificación

(exclusivamente para asignar un cargo ocupacional) que permita definir las funciones. Luego, se formalizará la recomendación de este estudio en los casos en los que el resultado determine mantener la clase ocupacional o reasignar a una categoría salarial inferior.

Actualmente, la Rectoría, mediante la Resolución R-66-2021 del 17 de marzo del 2021, ha conformado una Comisión Técnica para realizar un análisis del régimen salarial que tiene los siguientes objetivos:

- Analizar, desde una perspectiva técnica e interdisciplinaria, el actual modelo salarial de la Universidad y determinar las principales causas de las desigualdades que existen en materia de remuneraciones.
- Generar escenarios, a partir de insumos técnicos, que le permitan a la Administración proponer una

nueva estructura orientada bajo los siguientes principios: equidad, competitividad, gestión del desempeño y sostenibilidad financiera.

El proceso de formulación del informe técnico durará cuatro meses a partir del momento en el que se instale esta Comisión. En esa fecha, tal documento será entregado al rector y conocido en el Consejo de Rectoría. Posteriormente, el informe se pondrá en conocimiento del Consejo Universitario y será presentado a la comunidad universitaria.

¿Cuánto es el gasto en salarios de la Institución?

En el siguiente cuadro se muestran los ingresos (fondos corrientes), el gasto en salarios (fondos corrientes) y el correspondiente a inversión y operación.

Año	Ingresos del periodo	Gasto salarios fondos corrientes	Inversión y operación	% Salarios	% Inversión y operación
Año 2012	180,686,932,293.22	124,979,555,601.87	47,793,906,453.32	72.34%	27.66%
Año 2013	202,722,230,912.47	137,754,421,368.23	55,681,473,157.15	71.21%	28.79%
Año 2014	226,742,332,980.83	154,807,452,854.33	58,847,480,510.68	72.46%	27.54%
Año 2015	258,594,946,419.21	167,588,666,502.21	66,081,828,813.89	71.72%	28.28%
Año 2016	288,185,575,909.19	180,240,830,298.04	77,788,466,308.45	69.85%	30.15%
Año 2017	321,747,439,637.73	191,916,445,651.36	76,912,245,079.72	71.39%	28.61%
Año 2018	345,257,965,638.37	201,516,499,343.31	96,315,777,000.09	67.66%	32.34%
Año 2019	340,534,875,916.41	210,464,339,716.60	100,015,750,983.60	67.79%	32.21%
Año 2020	306,269,998,128.55	209,609,424,804.04	82,473,165,568.56	71.76%	28.24%

Se solicita explicar los cambios realizados en los puestos de mando a lo interno de las unidades, el manejo de plazas y nombramientos.

El enunciado no es claro sobre cuál es la pregunta o la necesidad planteada por la persona que la remitió. No obstante, “los cambios realizados en los puestos de mando a lo interno de las unidades” pueden referirse a los movimientos ejecutados durante el cambio de Administración.

Al respecto, los cambios aplicados corresponden a puestos de confianza que forman parte de la Administración superior y se realizan de la misma forma en todos los cambios de Gobierno universitario. Los otros cambios que se han presentado corresponden a la creación de nuevas plazas administrativas, en su mayoría con cargo a la partida de servicios especiales; y corresponden a necesidades institucionales que se presentan en la UCR y que requieren ser atendidas en forma temporal, con cargo a dicha partida.

Sobre el manejo de plazas y nombramientos, estos son procesos que se administran desde las diversas unidades de trabajo. Efectivamente, en el Régimen Administrativo, se ha avanzado mucho en el control presupuestario. También la Administración ha publicado diversas resoluciones con el fin de disminuir el interinazgo administrativo. Sin embargo, en este proceso, independientemente de que la Administración ha girado instrucciones específicas, sigue siendo responsabilidad de cada dependencia activar los movimientos respectivos.

En la parte presupuestaria, los encargados de las dependencias son quienes controlan y ejecutan correc-

tamente este aspecto. La ejecución se realiza conforme lo establecen las *Normas Generales y Específicas para la Formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*.

¿Existe coordinación entre la Comisión Institucional Bipartita de Salud Ocupacional (Cibso) y la Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental (USOA)?

Es fundamental aclarar que en la Universidad de Costa Rica la Salud Ocupacional se gestiona con la mayor responsabilidad, con una Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental (USOA), inscrita ante el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Actualmente, se desarrollan las acciones para fortalecer la estructura preventiva mediante la conformación de comisiones de salud ocupacional, según lo indica el artículo 288 del Código de Trabajo. Esto acorde con los requisitos de conformación, en las diferentes instancias universitarias, actividad que se desarrolla en coordinación con la USOA-Cibso. Tal proceso se acompaña con la capacitación en Salud Ocupacional por parte de la USOA, tal como lo indica el artículo 48 de la Convención Colectiva de Trabajo de la UCR.

Es importante citar que el artículo 49 de la Convención Colectiva de Trabajo cita las obligaciones de las jefaturas y las direcciones en materia de salud ocupacional. Por tanto, ante el incumplimiento, se deben presentar los nombres de los centros y las evidencias para atender la situación con prontitud.

En el caso de la emergencia sanitaria, es fundamental aclarar que la atención institucional es desarrollada por

el Centro de Coordinación Institucional de Operaciones (CCIO) y los requerimientos deben dirigirse a esta instancia para canalizar su atención.

Para finalizar, es importante indicar que las medidas de prevención y promoción de la Salud Ocupacional son de carácter obligatorio. Se insta a concretar un espacio de reunión con la USOA–Cibso para analizar lo citado.

¿Cuáles mecanismos existen para garantizar un adecuado reclutamiento y selección del personal? Esto con el fin de evitar injusticias.

Para la contratación administrativa y docente, la Universidad de Costa Rica se regula por la Convención Colectiva y el *Reglamento del Régimen Académico y Servicio Docente*. Estos establecen con detalle los procedimientos que deben seguir las y los directores de las unidades de trabajo y las personas que participan en el proceso. Asimismo, a partir de este marco, existen sistemas administrativos en los que participan múltiples personas en el proceso, con responsabilidades jerárquicas y técnicas variadas que sirven para su operación, impulso y control.

En el proceso de contratación administrativa se dispone de un sistema informático para asegurar la participación en los concursos de todas las personas que lo deseen y cuenten con los requisitos establecidos en cada caso. De inicio a fin, la contratación queda documentada, validada y está disponible para consultas, reclamos o peticiones de información de parte de los participantes y de otras personas físicas o jurídicas que deseen conocer los datos sobre contrataciones específicas o generales, todo de conformidad con los términos

establecidos en el ordenamiento jurídico universitario y nacional.

De manera que, si alguna persona tiene evidencias y casos concretos que sustenten la percepción del incumplimiento del proceso, es sumamente importante que haga llegar la información directamente a la Oficina de Recursos Humanos o a la Contraloría Universitaria. Así, esas situaciones podrán recibir el estudio y la atención que correspondan, pues, aunque existen sistemas e instrumentos regulatorios y de control, que procuran el cumplimiento de las normas citadas, los procesos siempre están sujetos a la mejora y aseguramiento de la calidad. Para esto, la Oficina de Recursos Humanos también dispone de unidades dentro de su organización que contribuyen a este análisis y mejora.

El régimen de contratación del personal administrativo de la UCR se rige por normativas, reglamentos y manuales, tanto a nivel universitario como a nivel nacional.

En este sentido, el trámite de concursos internos para nombramientos interinos y en propiedad se rige por el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo. Dicha normativa se materializa mediante la publicación de boletines, los cuales a su vez se basan en el *Manual descriptivo de clases y cargos* vigente en la Institución, documento en el cual se establecen los requisitos académicos, de experiencia y legales (en caso de corresponder), necesarios para ocupar la plaza.

En los concursos mencionados, se propicia la participación de todas las personas funcionarias para optar por los diferentes puestos vacantes que hay en la Universi-

dad. De manera tal que esta participación se realiza de forma transparente, accesible y democrática.

El procedimiento establecido implica que, una vez analizadas las inscripciones por la Oficina de Recursos Humanos, se le debe enviar a la unidad de trabajo la respectiva nómina de oferentes elegibles, sobre la cual la unidad debe realizar el análisis correspondiente de las candidaturas.

De acuerdo con la Convención Colectiva, se debe elegir al candidato idóneo para ocupar la vacante. De esta manera, se les atribuye una mayor relevancia a los aspectos sobre conocimientos y competencias del candidato y no a la antigüedad de los oferentes, siempre en procura de determinar al candidato más idóneo para el puesto, quien además cumpla con las necesidades de la unidad en la que se desempeña.

En la contratación administrativa, la Oficina de Recursos Humanos coadyuva con la unidad de trabajo para que cuente con todos los insumos, herramientas, datos, asesoría y acompañamiento necesarios para que el o la directora —con el apoyo de su equipo de trabajo y mediante la aplicación de entrevistas, referencias y pruebas— tome la mejor decisión posible para la adecuada gestión administrativa de la unidad de trabajo y el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En la contratación de personal docente cabe indicar que este proceso está a cargo del director de la unidad académica y de las Comisiones Especiales para Selección, las cuales operan acorde con los criterios de necesidad, especialización de las profesiones que forme la unidad académica y criterios de evaluación periódica según regulaciones institucionales.

En el caso del nombramiento en propiedad docente o ingreso al régimen académico, este igualmente se desarrolla por medio de un proceso amplio, informado, documentado. Este pone a disposición las plazas vacantes docentes por medio del concurso de antecedentes o concurso externo, en el cual pueden participar todos los candidatos internos y externos que lo deseen. En el *Reglamento de Régimen Académico* se observa que la Asamblea de Profesores de la unidad académica participa y decide el ingreso en propiedad de los docentes universitarios.

Igualmente, en la contratación del personal docente, los y las directoras utilizan el apoyo administrativo e información que consideren necesaria para fundamentar cada etapa del proceso, y así lograr ofrecer a la Asamblea de Escuela la información necesaria para fundamentar sus decisiones como cuerpo colegiado. En el caso del nombramiento del personal docente administrativo, el o la directora aplica los criterios de mayor rigor para asegurar que la unidad académica cuente con el recurso humano idóneo.

No obstante, al igual que para la contratación administrativa, la Universidad tiene abiertos los procesos de contratación del personal docente. Esto le permite conocer los casos concretos que se le presenten con la fundamentación que se requiere, de manera que se pueda actuar y determinar falencias o actos que no correspondan a las normas y procedimientos.

Sobre la contratación docente, es conveniente solicitarle a la Vicerrectoría de Docencia que se refiera a esta afirmación, pedir el criterio de al menos cuatro unidades académicas grandes y consultarle a la Contraloría Uni-

versitaria si en los últimos tres años se han presentado denuncias en estos términos y qué resultados se obtuvieron en las investigaciones realizadas. Esto es fundamental para tener una visión desde otros operadores de la norma y el órgano contralor interno.

En cuanto a las **condiciones laborales que la Universidad brinda a las personas docentes e investigadoras**, se puede afirmar que la UCR tiene en desarrollo un proceso sostenido para abordar el problema antiguo de la interinidad docente. Actualmente, el Consejo Universitario tiene en revisión la reforma al artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico*, el cual procura asegurar a la población docente interina la resolución de este problema en el corto plazo.

¿Por qué no se detienen las construcciones en el campus Rodrigo Facio y se invierte en Puntarenas, Limón y Guanacaste?

Las construcciones que se realizan actualmente corresponden a compromisos legales previamente establecidos. Es importante mencionar que, recientemente, se emitió la Resolución R-102-2021, del 30 de abril del 2021, con el fin de regular lo concerniente a los proyectos de construcción de infraestructura.

UCR

