

**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**ANALISIS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DEL
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO PARA EL
AÑO 2000 - 2004 Y SU EFECTO EN LA CALIDAD
ACADEMICA.**

**MEMORIA DE SEMINARIO DE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
SOMETIDO A CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR,
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON
ÉNFASIS EN GESTIÓN FINANCIERA.**

POSTULANTES:

**OSCAR CAMPOS PICADO
ADRIAN CRUZ SOTO
GABRIEL GUTIERREZ RODRIGUEZ**

“Campus Omar Dengo”

HEREDIA, 2006

**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**ANALISIS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DEL INSTITUTO
DE ESTUDIOS DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2000 - 2004 Y
SU EFECTO EN LA CALIDAD ACADEMICA.**

**MEMORIA DE SEMINARIO DE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
SOMETIDO A CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR,
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON
ÉNFASIS EN GESTIÓN FINANCIERA.**

POSTULANTES:

**OSCAR CAMPOS PICADO
ADRIAN CRUZ SOTO
GABRIEL GUTIERREZ RODRIGUEZ**

**Responsable Académico
Msc. Gabael Armas Vallejos**

“Campus Omar Dengo”

HEREDIA, 2006

DEDICATORIA

Igual que un castillo en la playa esta compuesto por millones de partículas de arena, este trabajo de investigación es el resultado de un sinnúmero de situaciones y del apoyo de muchas personas.

La mejor forma que encuentro para expresar mi amor y agradecimiento a esas personas es dedicándoles este trabajo.

Al todo poderoso por permitirme estar de pie y luchar por mis metas a **Sonia Picado Arrollo** mi madre la mujer que se todo amor y admiración. Ella me enseñó a no desmayar ante las dificultades y a dar lo mejor de mi sin esperar recompensa alguna a la sensatez, cariño y dedicación a **Oscar Campos Murillo** mi padre quien se preocupó por mi en todo momento y a toda su sabiduría por enseñarme muchas cosas.

A la amistad de mi hermana **Yirlania** que a pesar de todas las dificultades siempre se preocupó por mi con una ternura y sentimiento que estimulaba el espíritu.

Y a una persona **especial en mi vida** que por equis circunstancias no está conmigo pero que a pesar de todo siempre estuvo en mis momentos más difíciles y supo darme nuevos ánimos para seguir adelante; **Gracias Búbu.**

Oscar Campos Picado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a **DIOS**, por haberme dado la fuerza, el valor, la constancia y la inteligencia, para cumplir con este objetivo.

A mi madre, **M^a Elena** por el impulso para tomar el sendero del estudio y la superación personal. A mis hermanas **Gabriela y Ana Victoria** por todo el apoyo que me dieron para que concluyera con éxito esta investigación.

A nuestro tutor de tesis **MBA. Gabael Armas Vallejos** por compartir con nosotros sus conocimientos y por brindarnos todo su apoyo.

A todos los que de una u otra forma nos brindaron su colaboración que Dios los llene de bendiciones.

Adrián J. Cruz Soto

DEDICATORIA

En primer instancia, dedico este trabajo a **DIOS**, por darme la oportunidad de vivir esta gran experiencia, por darme fortaleza y sabiduría para concluir con éxito una etapa más de mi vida y por darme la dicha de conocer a personas, las cuales durante estos años fueron fundamentales para que cumpliera con esta meta.

A la **Virgencita de los Ángeles**, todo mi amor, respeto y agradecimiento.

A mis padres, por todo el apoyo y cariño brindado, ya que sin ellos no hubiese podido salir adelante, en especial a **Carmelina** mi madre que es mi gran apoyo y gracias a sus consejos y ayuda pude salir adelante. Gracias y Dios la bendiga.

A **Hairo**, mi hermano por su gran apoyo y colaboración en toda esta etapa, le estaré siempre agradecido.

A mis profesores, los cuales durante toda la carrera me dejaron muchas enseñanzas y me prepararon para poder ser un profesional en el campo de las Finanzas. Pero en especial agradezco al señor **Gabael Armas**, tutor del trabajo, del cual siempre contamos con su apoyo, conocimiento y experiencia.

Además, agradezco a todos mis amigos y amigas que me apoyaron durante estos seis años y me hicieron sentir ese ambiente tan especial que hace a la Universidad Nacional diferente a las demás. A **Catalina** por ser una persona muy especial en mi vida, por su cariño, apoyo y comprensión, gracias por ser parte de esto tan importante y ayudarme a lograr este objetivo, mil gracias.

Gabriel Gutiérrez Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradecerle a Dios por permitirnos finalizar esta etapa de nuestras vidas, por ayudarnos, iluminarnos y darnos fortaleza para finalizar este proyecto tan importante.

Agradecer a nuestro director de tesis Master. Gabael Armas Vallejos por su dedicación paciencia y apoyo, a la Licenciada Odilia Loría Prendas por toda la colaboración brindada en el transcurso de esta investigación, a los lectores de nuestra tesis, por su esmero y dedicación para este proyecto.

A todo el personal docente y administrativo del Instituto de Estudios del Trabajo por aportar su valiosa colaboración y ayudarnos a concluir con nuestra meta.

A los colaboradores del departamento de registro, informática, financiero, bienestar estudiantil y recursos humanos de la Universidad Nacional por contribuir al desarrollo y culminación de esta tesis.

A nuestros familiares y a todos nuestros amigos y amigas incondicionales que conocimos en este trayecto de nuestra vida y a todas aquellas personas que de una u otra forma nos brindaron ayuda para culminar con éxito este trabajo. Gracias a todos.

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS

| <u>Contenido</u> | <u>página</u> |
|---|---------------|
| Dedicatorias | I |
| Agradecimientos | IV |
| Tabla de contenidos | V |
| Lista de cuadros | IX |
| Lista de gráficos | X |
| Lista de figuras | XII |
| Lista de tablas | XIII |
| Lista de anexos | XIV |
| Resumen ejecutivo | XV |
| Introducción | 1 |
| CAPITULO 1: ASPECTOS METODOLOGICOS | 4 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 5 |
| 1.1.1. Descripción del problema | 5 |
| 1.1.2. Interrogante de la investigación | 7 |
| 1.1.3. Justificación de la investigación | 7 |
| 1.1.4. Delimitación temporal, espacial e institucional | 10 |
| 1.2. Objetivos de la investigación | 11 |
| 1.2.1. Objetivo general | 11 |
| 1.2.2. Objetivos específicos | 11 |
| 1.3. Modelo de análisis | 12 |
| 1.3.1. Conceptualización, operacionalización e interrelación de las variables. | 13 |

| | |
|--|-----------|
| 1.3.1.1. Personal docente | 13 |
| 1.3.1.2. Inversión | 14 |
| 1.3.1.3. Efecto financiero | 15 |
| 1.3.1.4. Rotación de académicos | 17 |
| 1.3.2. Relaciones e interrelaciones | 19 |
| 1.4. Estrategia de la investigación aplicada | 20 |
| 1.4.1. Tipo de investigación | 20 |
| 1.4.2. Fuentes de información | 21 |
| a. Fuentes primarias | 21 |
| b. Fuentes secundarias | 22 |
| 1.4.3. Población y muestra | 23 |
| 1.4.4. Recopilación de la información | 24 |
| a. Métodos técnicas e instrumentos utilizados | 25 |
| a.1. La observación | 26 |
| a.2. La entrevista | 26 |
| a.3. El cuestionario | 27 |
| 1.4.5. Análisis de la interpretación de la información | 29 |
| CAPITULO II. MARCO DE REFERENCIA | 30 |
| 2.1 Generalidades | 31 |
| 2.1.1. Creación de la Universidad Nacional | 31 |
| 2.1.2. Misión de la U.N.A. | 32 |
| 2.1.3. Visión | 33 |
| 2.1.4. Fines y funciones | 35 |
| 2.2. Creación del Instituto de Estudios del Trabajo | 36 |
| 2.2.1. Visión del IESTRA | 38 |
| 2.2.2. Misión del IESTRA | 38 |
| 2.2.3. Objetivos del IESTRA | 39 |

| | |
|--|----|
| 2.2.4. Marco Jurídico Institucional | 39 |
| CAPITULO III. MARCO TEORICO | 41 |
| 3.1. El estudiante universitario | 42 |
| 3.1.1. La identidad del estudiante universitario | 44 |
| 3.1.2. La naturaleza del estudiante universitario | 44 |
| 3.1.3. Características del estudiante universitario | 45 |
| 3.1.3.1. El estudiante universitario es un producto social estratificado | 45 |
| 3.1.3.2. El estudiante universitario es un fenómeno social masivo y recurrente | 46 |
| 3.1.3.3. Los objetivos y las perspectivas del estudiante universitario | 46 |
| 3.2. La excelencia académica | 49 |
| 3.2.1. Estructura institucional | 53 |
| 3.3. Plazas en propiedad e interinas | 55 |
| 3.3.1. La docencia universitaria | 55 |
| 3.3.2. El acceso a la propiedad | 58 |
| 3.3.3. El procedimiento para acceder a la propiedad | 60 |
| 3.3.4. Naturaleza del interinazgo | 62 |
| 3.3.5. El contrato de interinidad | 64 |
| 3.3.6. Las formas de pactar la interinidad | 65 |
| 3.3.7. El contrato a plazo fijo | 66 |
| 3.3.8. La política de distribución de carga académica | 67 |
| 3.3.9. La jornada laboral | 70 |
| 3.4. Evaluación del proceso de admisión de la U.N.A. | 71 |
| 3.4.1. Políticas y etapas de admisión vigentes a partir de 1990 | 74 |
| 3.4.2. Criterios de admisión aplicados desde 1996 a 1998 | 76 |

| | |
|---|-----|
| 3.4.3. Normas generales y cupos de admisión a partir de 1999 | 80 |
| 3.4.4. Descripción del proceso de admisión | 82 |
| 3.4.5. Becas de la U.N.A. | 90 |
| 3.5. La prejubilación y su incidencia en la jubilación | 93 |
| 3.5.1. Preparación para la jubilación | 96 |
| | |
| CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACIÓN | 97 |
| 4.1. Análisis de la variable personal docente | 98 |
| 4.1.1. Análisis del cuestionario | 98 |
| 4.1.2. Análisis de la guía de observación N°1 | 125 |
| 4.2. Análisis variable inversión | 129 |
| 4.2.1. Análisis de la guía de observación N°2 | 129 |
| 4.3. Análisis variable efecto financiero | 132 |
| 4.3.1. Análisis de la guía de observación N°3 | 132 |
| 4.4. Análisis de la variable rotación de académicos | 139 |
| 4.4.1. Análisis de la guía de observación N°4 | 139 |
| | |
| CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 146 |
| BIBLIOGRAFIA CITADA | 162 |
| BIBLIOGRAFIA CONSULTADA | 164 |
| ANEXOS | 165 |

LISTA DE CUADROS

| | |
|---|-----|
| Cuadro N°1: Salarios académicos en propiedad e interinos IESTRA | 130 |
| Cuadro N°2: Detalle del costo de un académico pensionado | 141 |
| Cuadro N°3: Costo de un docente | 144 |

LISTA DE GRAFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico N°1: Los objetivos del curso dieron una idea clara de lo que persigue este curso | 98 |
| Gráfico N°2 : El profesor y la profesora organiza los contenidos de manera que facilitaran la comprensión de la temática del curso | 100 |
| Gráfico N°3: La metodología utilizada por el profesor facilitó el aprendizaje | 101 |
| Gráfico N°4: Los procedimientos de evaluación que aplica el profesor estan claros y explicitos | 104 |
| Gráfico N°5: Hay correspondencia entre los objetivos del curso y el tipo de evaluación aplicada | 105 |
| Gráfico N°6: La devolución de resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos se realizan en el plazo que establece el reglamento | 107 |
| Gráfico N°7: El profesor o profesora enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actuación en las temáticas del curso | 108 |
| Gráfico N°8: El profesor demuestra dominio de la materia | 110 |
| Gráfico N°9: El profesor muestra experiencia profesional y la vincula con la temática del curso | 111 |
| Gráfico N°10: El profesor demuestra ética profesional | 113 |
| Gráfico N°11: El profesor siempre empieza la clase a la hora establecida | 114 |
| Gráfico N°12: El profesor siempre finaliza la clase a la hora establecida | 115 |
| Gráfico N°13: El profesor siempre repone las clases cuando por algún | |

| | |
|---|-----|
| motivo se pierde una lección | 117 |
| Gráfico N°14: Las normas y lineamientos generales para el aprendizaje quedan claros, no hay contradicciones | 118 |
| Gráfico N°15: El clima en el salón de clases es de respeto y comprensión | 120 |
| Gráfico N°16: El profesor promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clases | 121 |
| Gráfico N°17: Las interacciones entre el profesor y el estudiante promueven el aprendizaje | 122 |
| Gráfico N°18: El profesor facilita el intercambio y trabajo en equipo de los estudiantes | 124 |

LISTA DE FIGURAS

Figura N°1: Relaciones e interrelaciones

19

LISTA DE TABLA

| | |
|---|-----|
| Tabla N°1: Modelo de análisis | 12 |
| Tabla N°2: Profesores en propiedad del IESTRA | 126 |
| Tabla N°3: Profesores interinos del IESTRA | 128 |
| Tabla N°4: Ingresos por cobro de créditos y timbre de matrícula | 137 |
| Tabla N°5: Profesores jubilados IESTRA | 140 |

LISTA DE ANEXOS

| | |
|------------------------------------|-----|
| Anexo N°1: Cuestionario | 166 |
| Anexo N°2: Guía de observación N°1 | 168 |
| Anexo N°3: Guía de observación N°2 | 169 |
| Anexo N°3: Guía de observación N°3 | 170 |
| Anexo N°4: Guía de observación N°4 | 171 |

RESUMEN EJECUTIVO

En Costa Rica la Universidad Nacional se ha convertido en una de las principales instituciones públicas dedicadas al quehacer académico a partir de su nacimiento en 1977 se ha dedicado a atender las necesidades de desarrollo económico, social y cultural de la sociedad costarricense y a ofrecer nuevas oportunidades de estudio a esta población.

En ese mismo año se fundó el Instituto de Estudios del Trabajo, pilar importante en el quehacer de la Universidad Nacional cuya finalidad es la investigación y formación de profesionales en el área del trabajo, la organización y la administración con grados académicos de calidad y competitivos al servicio de la transformación de la sociedad nacional y regional en los ámbitos laborales, empresariales y públicos.

Desde esta perspectiva se orienta la investigación que tiene como finalidad analizar el Plan Operativo Anual (P.O.A) del Instituto de Estudios del Trabajo para el año 2000-2004 ya que en él se definen los programas, proyectos y actividades con su correspondiente asignación de recursos humanos, infraestructura, financieros y equipo, necesarios para que el Instituto de Estudios del Trabajo realice sus actividades en el año correspondiente, y así identificar si el recurso económico presupuestado para este año garantiza que el Instituto pueda prestar un servicio de calidad, en el área académica.

De este modo a través de su análisis se podrá considerar el impacto que tendrá para la institución, funcionarios y estudiantes, el hecho de que se contará con el dinero y los recursos para tener una fuerza laboral que brindará sus servicios al Instituto de Estudios del Trabajo, a la Universidad Nacional y a la sociedad nacional e internacional de la manera adecuada en ese sentido se planteó el siguiente problema ¿Permite el Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo del año 2004 otorgar un servicio de calidad en el área académica?

Para dar respuesta a este problema se estableció el siguiente objetivo general:

- Analizar el Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2000-2004 y su incidencia en la calidad del área académica.

De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica.
- Determinar la inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente.
- Evaluar el efecto financiero en el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo, en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes en el I trimestre del año 2004.
- Analizar el comportamiento histórico y el efecto económico del proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del Instituto de Estudios del trabajo en el período comprendido entre el año 2000 y 2004.

En concordancia con los objetivos específicos se confeccionó un modelo de análisis compuesto por cuatro variables las cuales se describen a continuación:

Variable N° 1: Personal docente: Para efectos de esta investigación, esta variable se entenderá como la calidad de los académicos del Instituto de Estudios del Trabajo, a la

hora de prestar sus servicios profesionales en la formación de personas con grados académicos de calidad y competitivos.

Esta variable se mide mediante dos dimensiones:

Calidad del servicio docente: por parte de los académicos del Instituto de Estudios del Trabajo en su desempeño laboral en el campo académico, la cual a su vez se mide mediante los siguientes indicadores:

Percepción de los estudiantes del servicio académico que se les brinda.

Cantidad de estudiantes matriculados por grupo.

Por otro lado el cuestionario será aplicado a una muestra representativa de los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo.

Con respecto a la dimensión Calidad del Servicio se recurre a dos indicadores de medición que son: actitud del profesor ante el curso y los estudiantes y cantidad de estudiantes matriculados por grupo.

El primero es la percepción que tienen los estudiantes del servicio académico que brindan los profesores para el que se utilizan el total de las preguntas del cuestionario aplicado. Dichas preguntas se refieren a la satisfacción que obtienen los estudiantes al utilizar el servicio académico del Instituto de Estudios del Trabajo.

El segundo indicador es la cantidad de estudiantes matriculados por grupo. Este está incluido en la Guía de Observación N° 1 para obtener la información correspondiente a este indicador se consultarán las fuentes de carácter escrito que el Instituto de Estudios del Trabajo poseen sobre el tema.

El primero busca determinar la cantidad de docentes que actualmente ocupan plaza en propiedad en el Instituto de Estudios del Trabajo. El segundo indicador son la cantidad de docentes interinos que actualmente laboran en el Instituto ambos indicadores se contemplan en la Guía de Observación N° 1 para obtener la información

correspondiente a este indicador se consultaron las fuentes carácter escrito que el Instituto de Estudios del Trabajo poseen sobre el tema.

Variable N°2: Inversión: Para efectos de esta investigación esta variable se entenderá como el dinero que la Universidad Nacional destina al Instituto de Estudios del Trabajo como parte del presupuesto para el año 2004 y la retribución económica en el área docente a los académicos por su labor profesional.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

Áreas de trabajo docente a ejecutar en el año 2004

Salarios académicos en propiedad

Salarios académicos a plazo fijo

Variable N°3: Efecto Financiero: En esta investigación esta variable se entenderá como las oportunidades de ingreso a carrera que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo en el momento de que la población estudiantil desee el acceso al servicio académico, se refiere a la disposición de este instituto para albergar un número razonable de estudiantes y poder satisfacer las necesidades que tienen estos en el proceso de preparación profesional en el campo de la administración. Para determinar ciertos factores que puedan incidir financieramente en el Instituto de Estudios del Trabajo se utilizan las siguientes dimensiones: proceso de admisión y proceso de matrícula.

Variable N°4: Rotación de académicos: La rotación de académicos en esta investigación se refiere a la contratación de profesores en el Instituto de Estudios del trabajo con el objeto de llenar las plazas vacantes que dejan algunos académicos cuando finaliza su vida laboral como docentes y se hace necesario la adquisición de nuevos

profesionales que vengán a sustituir las funciones que realizaban aquellos que han dejado de laborar.

Con esta variable se busca conocer el proceso de rotación de académicos en el Instituto de Estudios del Trabajo para determinar si la cantidad de profesores que dejan de laborar para el Instituto está en concordancia con la cantidad de docentes que se contratan para ocupar las plazas vacantes y así verificar que el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con la cantidad de académicos necesarios para prestar el servicio de calidad que los estudiantes se merecen. En este caso en particular el retiro de las funciones de docencia en el Instituto de Estudios del trabajo.

La presente investigación se demarca dentro del tipo de investigación descriptiva y explicativa debido a que se pretende describir y explicar la realidad en que se encuentra inmerso el Plan Operativo Anual (P.O.A) del Instituto de Estudios del Trabajo porque a través de él se concretan los lineamientos, políticas, objetivos y metas a corto plazo además de definir los programas, proyectos y actividades que desarrollará el instituto para brindar un servicio de calidad durante el período 2000-2004.

Se recolectó información de fuentes primarias como las siguientes: Los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo, Funcionarios del Instituto de Estudios del Trabajo, Funcionarios del Departamento de Financiero de la Universidad Nacional, Funcionarios del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Nacional, Funcionarios del Departamento de Informática de la Universidad Nacional y Funcionarios del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Nacional y de fuentes secundarias como: tesis y otros trabajos de graduación, documentos varios. (revistas, antologías, y afines sobre el tema a desarrollar), libros folletos y documentos propios de la institución, como: gacetas, plan operativo anual, leyes o reglamentos afines , entre otros.

Para la recolección de los datos en esta investigación se aplican dos técnicas: la observación directa y la entrevista.

Para esta investigación se recurrirá a la observación directa cuando la variable de estudio lo amerite, por lo anterior, se utilizarán las guías de observación previamente estructuradas en los casos que se requiera de observación directa.

También se aplicará un cuestionario a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo enfocado a medir la calidad del servicio académico que se les brinda.

Una vez concluidas estas etapas se procedió al procesamiento, análisis e interpretación de la información en donde el equipo investigador logró llegar a las siguientes conclusiones:

Con respecto al objetivo específico analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica se concluye que:

La percepción del estudiante acerca del servicio que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo es bastante positivo en la mayoría de los aspectos analizados, aun así existen casos en que se está incumpliendo con los lineamientos establecidos que están afectando y dando un aspecto negativo del servicio académico del Instituto de Estudios del Trabajo, aun así, a nivel general a pesar de las limitaciones económicas humanas y materiales que tiene el Instituto de Estudios del Trabajo el estudiante de Administración, tiene un criterio bastante bueno del servicio académico que recibe, sin dejar de expresar lo que considera negativo y lo que por ende debe mejorar.

Al calcular el promedio de estudiantes por materia, el grupo investigador determinó que se encuentra en 38 estudiantes por grupo; además dependiendo de la naturaleza del curso que se matricule esto podría afectar negativamente la buena percepción de los conocimientos prácticos y teóricos a los estudiantes.

Se concluyó que el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con 17 profesores en propiedad de los cuales un 76% de los docentes se encuentran trabajando a tiempo completo dentro de la institución, lo que facilita ubicarlos para reporte de notas, atención de estudiantes, asistencia a reuniones de coordinación de cursos, lectoría de tesis, tutorías entre otras responsabilidades que se le atribuyan.

Se concluyó que el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con 10 profesores interinos lo que representa un 37% de la población total de docentes. Esto significa un problema para la institución dado que cada 3 meses se tienen que realizar trámites de personal los cuales son lentos y ocasionan problemas de pagos y ordenes patronales, lo que provoca desmotivación, bajo rendimiento y desinterés del docente por participar en las actividades académicas de la institución.

En relación al objetivo determinar la inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente se concluye que:

Dentro del Instituto de Estudios del Trabajo el costo de los salarios de académicos a plazo fijo asciende a ¢2.367.544,91 colones mensuales entre las categorías 88, 89, 90. Mientras los salarios de académicos en propiedad ascienden a ¢5.375.327,82 colones mensuales entre las categorías 88, 89, 90 y 91.

Para la Universidad Nacional es más beneficioso contratar profesores interinos por el bajo costo monetario que se desembolsan en el pago de los salarios en comparación con lo que se destina a cancelar los salarios de los profesores en propiedad ya que los

profesores interinos realizan funciones similares a las que realiza un docente en propiedad recibiendo una remuneración en términos generales inferior a lo que recibiría si contara con una plaza en propiedad.

Para el Instituto de Estudios del Trabajo es más rentable contar con profesores en propiedad para asegurar que siempre van a contar con el personal necesario y adecuado para satisfacer sin contratiempos el desarrollo de su plan de estudios en pro de la excelencia académica, aun así generalmente no cuenta con el personal docente para desarrollar programas en el área de docencia o crear una mayor apertura de cupos para estudiantes de nuevo ingreso lo que en muchos casos limita el servicio que brinda a los estudiantes.

Con respecto al objetivo evaluar el efecto financiero en el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo, en el proceso de admisión y matrícula de estudiante en el I trimestre del año 2004, se concluye lo siguiente:

En la Universidad Nacional la carrera de Administración impartida por el Instituto de Estudios del Trabajo es una de las opciones de estudio más requerida o solicitada por la población estudiantil dentro de muchas otras que ofrece esta universidad.

En el mercado laboral la relación profesional en el campo de la administración es muy importante por los requerimientos actuales del mundo de los negocios y sin duda alguna el Instituto de Estudios del Trabajo tiene un gran prestigio en este campo siendo tan requerido por la población estudiantil en aras de ingresar y formar parte de esta unidad académica.

Se recibieron 2447 solicitudes de ingreso a carrera de las cuales solo el 6% de la población solicitante fue admitido es decir 149 estudiantes.

No hay muchas posibilidades reales de ingreso a carrera de 2447 solicitudes recibidas para ingresar a la carrera de Administración 2298 fueron rechazadas es decir un 94% de la población participante.

El Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con limitaciones económicas, humanas y materiales para albergar una mayor población de estudiantes de nuevo ingreso.

En el primer trimestre del año 2004 el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con 785 estudiantes matriculados en la carrera de Administración de los cuales 149 estudiantes eran de nuevo ingreso y 636 estudiantes que ya eran parte de esta unidad académica.

La carrera de Administración es muy confiable y muy acogida por muchos estudiantes, el nivel de deserción es mínimo en cuanto a un 81% de los estudiantes matriculados son regulares y apenas un 19% de primer ingreso, los recursos con que cuenta actualmente no permite que se de el servicio que se desearía, partiendo en primera instancia de que el porcentaje de personas de nuevo ingreso es mínimo, sin embargo cuenta con una cantidad considerable de estudiantes matriculados (785 estudiantes) los cuales requieren mejores instalaciones una mejor y mayor cantidad de recursos económicos y materiales, aún así alberga el mayor número de estudiantes posibles y se preocupa por aprovechar los recursos económicos, humanos y materiales con los que cuenta para mantener su prestigio en el campo educativo, social y cultural, tanto a nivel nacional como internacional.

El Instituto de Estudios del Trabajo es un buen generador de ingresos para la Universidad Nacional debido a que la carrera de administración es muy solicitada asta el punto de cubrir la capacidad máxima de matrícula, con la que contaban en el año 2004. Solo en el I Trimestre del año 2004 generó ₡9.985.086 colones por concepto de cobro de créditos a estudiantes matriculados, eso con la salvedad de que este dinero proviene solo de los estudiantes que pagan sus créditos y cuyos cursos están incluidos en el plan de estudios de esta carrera es decir 2533 créditos. Por otro lado el Instituto

de Estudios del Trabajo con la capacidad que tenía en el I trimestre del año 2004 pudo generar cerca de ₡28.746.675 colones incluyendo los ₡ 9.985.086 colones mencionados anteriormente. El dinero restante proviene de ingresos por cobro de timbre de matrícula que asciende a ₡1.448.325 colones, ₡9.586.944 colones proveniente del monto que financia la universidad para los estudiantes becados y ₡245.000 colones que provienen de otros cursos que imparte el Instituto de Estudios del Trabajo pero que no son propios del plan de estudios de la carrera de Administración.

Los 785 estudiantes matriculados en el I trimestre del año 2004 es una población considerada bastante amplia si se compara con la capacidad real del Instituto de Estudios del Trabajo en sus diferentes áreas aun así logra generar un ingreso considerable en relación a todos los factores negativos que lo envuelven como la poca capacidad de albergar un mayor número de estudiantes de primer ingreso, si la capacidad económica, humana y material de Instituto de Estudios del Trabajo se ampliara, este podría convertirse en un mayor y mejor generador de ingresos al brindar sus servicios ya que ampliaría y mejoraría estos y así satisfacer a un mayor número de estudiantes. Con los pocos recursos con los que cuenta en términos generales el Instituto de Estudios del Trabajo brinda un servicio de calidad bueno y muy solicitado por la población en general el cual si contara con todos los recursos necesarios sería más requerido y solicitado de lo que actualmente es, la apertura y ampliación del Instituto de Estudios del Trabajo sería una gran inversión a nivel académico ya que no solo beneficiaría a la población en la espera del servicio educativo y sus diferentes servicios sino que también para el Instituto de Estudios del Trabajo se convertiría en un generador de dinero para mejora los recursos con los que cuenta y mejorar la calidad del servicio que actualmente brinda.

En relación con el objetivo analizar el comportamiento histórico y el efecto económico del proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del

Instituto de Estudios del Trabajo en el periodo comprendido entre el año 2000 y 2004, se concluye lo siguiente:

La cantidad de profesores jubilados dentro del Instituto durante los periodos 2000-2004 corresponde a 8 docentes y desde ese periodo no se han repuesto en propiedad a ningún docente.

Además el Instituto de Estudios del Trabajo no lleva un cronograma de cuantos docentes se pensionaran en determinados períodos, lo que dificulta a un más el poder realizar los trámites correspondientes para reponer a ese docente.

El alto costo económico que constituye para la Universidad Nacional el pago de cesantía, vacaciones y aguinaldo a los docentes, lo que constituye un desembolso aproximado de 1.000 millones de colones anuales, según dato suministrado por el Sr. Javier Durán Sub-Director del Programa de Gestión Financiera de la Universidad Nacional.

El egreso que realiza la Universidad Nacional en su presupuesto laboral constituye aproximadamente un 80% del total de su presupuesto anual, lo que obstaculiza el poder facilitar el personal académico necesario a todas las unidades académicas que conforman dicha institución, dato suministrado por el Sr. Javier Durán Sub-Director del Programa de Gestión Financiera de la Universidad Nacional.

De acuerdo con los hallazgos detectados en cada variable el equipo investigador presenta las siguientes recomendaciones:

Para el objetivo analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica se recomienda lo siguiente:

Diseñar evaluaciones más elaboradas de modo que midan si el docente cuenta con el perfil idóneo para impartir los cursos que se le asignen a cada uno de ellos, así mismo verificar e incentivar al docente para que se interese completamente por las tareas asignadas y que logre desempeñar a cabalidad las funciones asignadas.

Invertir mayores recursos en el sector docencia del Instituto de Estudios del Trabajo así mismo enfocar el perfil profesional de cada docente hacia los cursos idóneos que puede impartir para que su desempeño laboral sea el adecuado, también se recomienda que se motive a los profesores tanto interinos como en propiedad a involucrarse en mostrar un gran interés con el trabajo que realizan y así puedan transmitir de una mejor forma los conocimientos que los estudiantes necesitan en su preparación profesional y con ello se mejore el servicio académico que actualmente ofrece el Instituto de Estudios del Trabajo, buscando la excelencia y la calidad en todas las funciones de esta unidad académica.

Los grupos no deben de exceder de 30 estudiantes, para facilitar una mayor comprensión de la materia por parte de los alumnos y para que el profesor pueda aclarar con mayor facilidad las dudas que existan en el desarrollo del programa del curso.

El Instituto de Estudios del Trabajo debe realizar proyecciones de cuantos docentes se pensionaran en determinados periodos con el propósito de ejecutar los trámites que se requieran para sustituir a ese docente que se retira de la institución.

Además se recomienda que el Instituto de Estudios del Trabajo realice jornadas de capacitación y motivación para fomentar en los docentes una mayor entrega, que se fomenten valores universitarios, apoyados con otras unidades académicas como el C.I.D.E. (Centro de Investigación y Docencia en Educación), esto contribuiría al desarrollo de estudiantes calificados en su ámbito laboral.

Para el objetivo determinar la inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente se recomienda:

Que las unidades académicas deben de realizar evaluaciones periódicas de los estudiantes hacia el profesor para determinar si el docente esta cumpliendo y desarrollando el cronograma del curso con el propósito de verificar que los recursos que se están invirtiendo estén dando los resultados esperados en pro de una educación de calidad y una adecuada preparación profesional de los estudiantes.

En el caso propio del Instituto de Estudios del Trabajo se recomienda un estudio de las necesidades reales que tiene acerca del personal docente requerido, para evaluar el requerimiento de docentes en propiedad que este requiere para brindar así el servicio que los estudiantes esperan y merecen así mismo verificar para cada docente si cuenta con el perfil necesario para desempeñar las labores asignadas dentro del Instituto de Estudios del Trabajo y por ende si el salario designado a cada uno de ellos esta acorde con los méritos labores y preparación profesional de cada docente.

Hacer un estudio de salarios con respecto al mercado laboral ya que es fundamental, por que si no se remunera adecuadamente a cada docente en virtud de sus labores y preparación personal y profesional estos pueden optar por otras opciones de empleos en donde se les valore de una mejor manera su desempeño, lo que provocaría que tanto la Universidad Nacional como el Instituto de Estudios del Trabajo pierda en la mayoría de los casos excelentes profesionales en el campo docente.

Con respecto al objetivo evaluar el efecto financiero en el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo, en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes en el I trimestre del año 2004 se recomienda:

Que la Universidad Nacional y el Instituto de Estudios del Trabajo fomenten y tomen más en cuenta a las personas solicitantes de ingreso a la carrera de administración de empresas tanto para concursar por ingresar a esta carrera como para crearles mayores opciones reales de ingreso ampliando el número de estudiantes de nuevo ingreso admitidos y matriculados así mismo se recomienda mejorar el prestigio con que cuenta actualmente el Instituto de Estudios del Trabajo en el campo de la administración diseñando mecanismos como: una mejor infraestructura, mejor calidad en los cursos que imparte para mejorar el servicio que brinda a los estudiantes y sociedad en general.

Que el Instituto de Estudios del Trabajo realice un estudio de la capacidad real que tiene actualmente para determinar la cantidad de estudiantes de nuevo ingreso que verdaderamente puede aceptar y así dar a conocer a la población estudiantil el panorama que realmente existe en cuanto a posibilidades de ingresar a esta carrera y con ello que los estudiantes de acuerdo a cada situación en particular decidan si toman esta carrera como una posibilidad de estudio o si mejor optan por ingresar a otra carrera.

En lo que respecta a los recursos humanos materiales y económicos con que cuenta el Instituto de Estudios del Trabajo para hacer frente a sus necesidades se recomienda una mayor inversión en cada uno de ellos iniciando por organizar el presupuesto que año a año se pronostica, al cual se le debe hacer reestructuraciones de modo que se planifique una mayor inversión para contratar docentes mejor preparados, inversión e infraestructura y en recursos didácticos que faciliten y mejoren el servicio que le están brindando a la comunidad estudiantil y a la sociedad en general.

Para mejorar y promover un servicio académico de calidad se recomienda que se tomen medidas en cuanto a la manera en que se invierten y el uso que se le esta dando a los recursos con que dispone esta unidad académica de modo que no solo la población de estudiantes regulares se mantenga constante sino que se le brinde mayores posibilidades

de ingreso a un número mayor de estudiantes de primer ingreso, así mismo no se tengan problemas en la apertura de cursos por falta de docentes u otras limitaciones que puedan perjudicar al Instituto de Estudios del Trabajo como unidad académica y al estudiante en sus expectativas educativas, personales y profesionales.

Crear y dar a conocer a los estudiantes en el momento en que inicien a participar en el concurso por ingresar a la carrera de administración de empresas el panorama real del instituto y de los criterios para ingresar ya que en virtud de su limitada capacidad esto le ahorraría al estudiante tener que pasar por un proceso tedioso el cual al final se convierte en una posibilidad muy limitada de ingreso, desaprovechando en la mayoría de los casos una de las opciones de estudio en la Universidad Nacional.

Para el objetivo analizar el comportamiento histórico y el efecto económico del proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo en el período comprendido entre el año 2000 y 2004, se recomienda que:

El Instituto de Estudios del Trabajo debe realizar los trámites correspondientes para poder solventar a tiempo el retiro de un docente y por consiguiente evitar problemas de falta de personal a la hora de que los estudiantes realicen su matrícula. Además esta responsabilidad recae en la Dirección del Instituto tal y como se establece en la normativa institucional.

Al determinar el monto que debe cancelar la Universidad a los docentes en propiedad por concepto de cesantía no le es favorable a la misma el contratar profesores en propiedad por el enorme costo económico que debe cancelar a los docentes dependiendo de su categoría profesional. Sin embargo las unidades académicas se ven seriamente afectadas en su calidad académica por la falta de personal para dar a vasto a la población estudiantil en su quehacer académico.

Realizar los debidos procesos para convertir las plazas que se encuentran interinas en propiedad, de manera que no se afecte el desarrollo de los cursos que se tienen que ofrecer en el transcurso del año. Además que se realice una proyección de cuantos docentes se pensionarán en un determinado lapso para establecer de una forma más oportuna el retiro y la reposición de los mismos.

Para las Unidades Académicas es de suma importancia el contar con el personal idóneo para desarrollar su plan de estudios sin contratiempos, por lo tanto es necesario que la Universidad Nacional destine el presupuesto necesario para solventar a aquellas escuelas que tienen un limitado personal y una afluencia grande de estudiantes.

INTRODUCCIÓN

Una de las primeras funciones de la educación consiste, en lograr que la humanidad pueda dirigir cabalmente su propio desarrollo. En efecto, deberá permitir que cada persona se responsabilice de su destino a fin de contribuir al progreso de la sociedad en la que vive, fundando el desarrollo en la participación responsable de las personas y las comunidades.

La educación contribuye al desarrollo humano en todos sus aspectos. Sin embargo, ese desarrollo responsable no puede movilizar todas las energías, sin una condición previa: facilitar a todos, lo antes posible, el pasaporte para la vida que le permitirá comprenderse mejor así mismo, entender a los demás y participar así en la obra colectiva y la vida en sociedad.

Sin embargo, en lo perspectiva de la educación permanente, se hace necesario sobre todo dar a cada institución formadora y a cada persona los medios para profesionalizarse y modelar libremente su vida y participar en la evolución de la sociedad.

En este contexto la universidad es uno de los pilares en el proceso de la educación mundial cuya tarea consiste en preparar a gran número de jóvenes para la investigación o empleos calificados, además debe seguir siendo la fuente que apague la sed de conocimientos de aquellos que, cada día más numerosas, hallan en su propia curiosidad la manera de dar sentido a su vida. Estas instituciones de enseñanza están admirablemente situadas para sacar partido de la mundialización a fin de colmar el “déficit de saber” y enriquecer el diálogo entre los pueblos y entre las culturas. La cooperación entre científicos de una misma disciplina trasciende las fronteras nacionales y es un instrumento poderoso para internacionalizar la investigación, la tecnología, las concepciones, las actitudes y las actividades.

El mundo ha sufrido grandes cambios, y la universidad no escapa a ese proceso de transformación, ya que la realidad no es estática es dinámica y no puede ser ajena a la realidad de su medio. En Costa Rica la educación ha sido un elemento esencial para el fortalecimiento del sistema democrático que ha prevalecido a lo largo de nuestra historia como país independiente.

La educación pública es la que más ha contribuido con el desarrollo de oportunidades para tener acceso al crecimiento intelectual, social y económico. En nuestro país la Universidad Nacional es la primordial institución pública de enseñanza superior, que desde su creación ha impulsado la enseñanza e investigación y a pesar del incremento de universidades privadas en la década de los noventa, esta institución continua siendo una de las preferidas por los estudiantes egresados de las diversas casas de enseñanza secundaria.

En nuestro país la enseñanza superior es financiada en su mayor parte mediante las transferencias de fondos públicos realizados por el gobierno, que son obtenidos a través del aporte tributario de todos los ciudadanos. Dada esta fuente y el principio general de optimización en el uso de los recursos se establece la necesidad de que estos fondos públicos se encuentren utilizados en forma eficiente y conforme con los presupuestos adecuadamente elaborados.

La Universidad Nacional recibe fondos del gobierno y también genera sus propios recursos, los cuales son asignados creando un presupuesto por cada una de las diferentes unidades ejecutoras. En este sentido esta institución se ha orientado sus esfuerzos a dar respuesta a las inquietudes y aspiraciones de una Costa Rica inmersa en la corriente del cambio y la modernización, dentro de un marco de solidaridad y armonía entre el ser humano y la naturaleza también se compromete a fortalecer una cultura humanista y a contribuir en la creación de una sociedad más solidaria, próspera, justa y libre.

Dentro de este marco la Universidad Nacional se ha consolidado como una institución sólida en el campo de la educación pública, en este proceso surge uno de los pilares con que cuenta la universidad en su vasta labor en el campo educativo.

El Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA), el cual tiene como finalidad la investigación y formación de profesionales en el área del trabajo, la organización y la administración. Dentro de un proceso en constante actualización que desarrolla una currícula moderna y eficaz para contribuir con el desarrollo nacional bajo una concepción democrática, próspera, sustentable y más humana del pueblo costarricense que propicie un desarrollo humano con equidad.

Además es de recalcar que el Instituto de Estudios del Trabajo es una entidad muy original ya que ha podido desarrollar procesos de formación y capacitación a la clase trabajadora dentro de un esquema universitario estatal, usando instrumentos como la docencia, la extensión e investigación.

Debido al gran papel que desempeña este instituto dentro del entorno global de la universidad y de la sociedad costarricense en general es que se hace necesario que cuente con los instrumentos apropiados para el desempeño eficiente y eficaz en todas sus áreas.

CAPITULO I

ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Descripción del problema:

La educación a lo largo de la vida representa para el ser humano una construcción continua de sus conocimientos y aptitudes de su facultad de juicio y acción.

Debe permitirle tomar conciencia de sí mismo y su entorno y desempeñar su función social en el mundo del trabajo y en la vida pública.

La educación a lo largo de la vida, experiencia cotidiana y caracterizada por momentos de un intenso esfuerzo de comprensión de datos y hechos complejos es el resultado de una dialéctica con varios aspectos.

Si bien entraña la repetición o imitación de gestos y prácticas es también un procedimiento de apropiación singular y de creación personal. Combina el conocimiento formal y no formal, el desarrollo de aptitudes innatas y la adquisición de nuevas competencias.

Además de ser una experiencia singular de cada persona, es también la más compleja de las reacciones sociales pues abarca a la vez los ámbitos, cultural, laboral y cívico.

Debido a la importancia del saber científico y tecnológico en la sociedad, en la industria y los intercambios económicos y en la aplicación de la investigación a los problemas del desarrollo humano, es imprescindible que las instituciones de enseñanza mantengan un potencial de investigación de alto nivel en sus ámbitos de competencia.

En el siglo XXI el volumen de conocimientos e informaciones de enseñanza superior para atender las necesidades de educación de un público cada día más numeroso variado, la calidad de la formación impartida a los profesores y de la educación dispensada en las instituciones de enseñanza tienen cada vez más importancia.

En Costa Rica la Universidad Nacional se ha convertido en una de las principales instituciones públicas dedicadas al quehacer académico a partir de su nacimiento en 1973 se ha dedicado a atender las necesidades de desarrollo económico, social y cultural de la sociedad costarricense y a ofrecer nuevas oportunidades de estudio a esta población.

En ese mismo año se fundó el Instituto de Estudios del Trabajo, pilar importante en el quehacer de la Universidad Nacional cuya finalidad es la investigación y formación de profesionales en el área del trabajo, la organización y la administración con grados académicos de calidad y competitivos al servicio de la transformación de la sociedad nacional y regional en los ámbitos laborales, empresariales y públicos.

Desde esta perspectiva se orienta la investigación que tiene como finalidad analizar el Plan Operativo Anual (P.O.A) del Instituto de Estudios del Trabajo para el año 2000-2004 ya que en él se definen los programas, proyectos y actividades con su correspondiente asignación de recursos humanos, infraestructura, financieros y equipo, necesarios para que el Instituto de Estudios del Trabajo realice sus actividades en el año correspondiente, y así identificar si el recurso económico presupuestado para este año garantiza que el Instituto pueda prestar un servicio de calidad, en el área académica.

De este modo a través de su análisis se podrá considerar el impacto que tendrá para la institución, funcionarios y estudiantes, el hecho de que se contará con el dinero y los recursos para tener una fuerza laboral que brindará sus servicios al Instituto de Estudios

del Trabajo, a la Universidad Nacional y a la sociedad nacional e internacional de la manera adecuada.

En el I trimestre del año 2004 el Instituto de Estudios del Trabajo contará con 785 estudiantes matriculados en los distintos cursos que se ofrecen en ese período, su presupuesto laboral para esta año será de ₡ 28.440.478.99 millones de colones, mientras que su presupuesto de operación será por un monto de ₡ 288590 colones, para hacer frente al área de docencia contará con 17 profesores en propiedad y 10 interinos, es así que se compararon ciertos parámetros como los mencionados anteriormente para determinar si el recurso económico con que se cuenta permite reunir las condiciones básicas para contar con un personal calificado, motivado y consciente de su labor dentro del Instituto de Estudios del Trabajo y por ende consciente de su labor en el proceso de docencia de la Universidad Nacional para que de este modo, los que acceden al servicio académico del Instituto de Estudios del Trabajo tengan plena seguridad de calidad como formadores de profesionales para desempeñarse en el entorno global.

1.1.2. Interrogante (s) de la investigación:

¿Permite el Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo del año 2000-2004 otorgar un servicio de calidad en el área académica?

1.1.3. Justificación de la investigación:

A partir de la creación de la Universidad Nacional en 1973 esta inicia un proceso para atender las necesidades de desarrollo económico, social y cultural de Costa Rica, y ofrece nuevas oportunidades de estudio a los costarricenses.

Por su misión histórica la Universidad Nacional se compromete a la investigación sistemática de la realidad costarricense, dentro de un marco de solidaridad y armonía entre el ser humano y la naturaleza, también se compromete a fortalecer una cultura humanista y a contribuir en la creación de una sociedad más solidaria, próspera, justa y libre.

Dentro de este contexto el objeto de la investigación que se desarrolla cobra gran importancia en muchos ámbitos a nivel nacional e institucional.

La Universidad Nacional como institución dedicada al campo de la educación tiene un gran aporte hacia la sociedad en general y hacia cada persona individualmente ya que es un medio para la formación de profesionales en distintos campos, lo que a nivel social impulsa el desarrollo del país y a nivel individual el crecimiento de cada persona.

Pero esta labor educativa requiere de una serie de recursos tecnológicos, económicos, humanos y materiales, para poder ser llevada a cabo con éxito. De este modo se tomó la decisión de realizar la investigación del Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo y su incidencia en la calidad del área académica de este instituto.

La investigación se realiza en el Instituto de Estudios del Trabajo por su amplia trayectoria en la formación de personas con grados académicos de calidad y competitivos al servicio de la transformación de la sociedad nacional y regional en los ámbitos: laborales, empresariales y públicos.

El Instituto de Estudios del Trabajo, se fundó en 1973 y se le asignó dentro de sus quehaceres académicos, la capacitación de sectores de trabajadores organizados, que requerían de un proceso especial educativo y diferenciado.

A partir de su nacimiento el Instituto de Estudios del Trabajo se ha sometido a un proceso sistemático de evaluación de sus planes de estudio, y de los diferentes servicios

que brinda con la finalidad de poder responder adecuadamente a las nuevas exigencias y requerimientos de la sociedad.

Sin lugar a duda el Instituto de Estudios del Trabajo se convierte en un verdadero pilar de la Universidad Nacional, contribuyendo no solo al logro de sus objetivos sino también a los fines y misión de la universidad en su orientación a propiciar el desarrollo nacional.

Asimismo es importante recalcar el papel protagónico de las demás unidades que colaboran día con día para que la Universidad Nacional sea hoy por hoy una de las universidades más prestigiosas en Costa Rica.

A pesar de ser el Instituto de Estudios del Trabajo el centro de la investigación no se descarta que este sea un aporte que pueda contribuir al mejoramiento de las demás unidades académicas. Partimos del análisis del Plan Operativo Anual y su incidencia en la calidad del área académica del Instituto de Estudios del Trabajo, ya que es a través del P.O.A. se concretan las políticas, lineamientos, objetivos y metas de corto plazo, en concordancia se definen los programas, proyectos y actividades con su correspondiente asignación de recursos: humanos, infraestructura, financieros, equipos que desarrollará el instituto durante el período comprendido entre enero y diciembre el año correspondiente (2004), a través de este se visualiza a nivel general el desenvolvimiento que tendrá el instituto durante el periodo de tiempo antes mencionado y los recursos con los que contará para hacer frente a esas necesidades y brindar un servicio de calidad.

Desde este punto de vista el P.O.A (Plan Operativo Anual) se convierte en un insumo que permitirá analizar si se cuenta con el recurso económico necesario para que el Instituto se desarrolle, en este caso en particular se determinará si cuenta con el recurso económico necesario para brindar un servicio de calidad en el área académica.

Se delimita el área académica ya que en su vasta labor tanto la Universidad Nacional como el Instituto de Estudios del Trabajo impulsan la formación de profesionales capaces de desenvolverse en un mundo cambiante y dinámico por lo que se considero necesario que en este proceso educativo se cuente con el recurso humano necesario para enfrentar estas labores y que sean capaces de preparar a los profesionales del mañana.

El trabajo del docente no consiste tan sólo en transmitir información ni siquiera conocimientos, sino en presentarlos en forma de problemática, situándolos en un contexto y poniendo los problemas en perspectiva de manera que los estudiantes puedan establecer el nexo entre su solución y otras interrogantes de mayor alcance.

Además, la necesidad de que el docente contribuya a la formación del juicio y del sentido de responsabilidad individual es cada vez más indiscutible en las sociedades modernas, si se quiere que más tarde los alumnos sean capaces de prever a los cambios y adaptarse a ellos, sin dejar de seguir aprendiendo durante toda la vida.

Esto fundamenta la importancia y necesidad de que instituciones dedicadas al campo educativo cuenten con el recurso económico necesario para poder contar con el personal docente capacitado en esta área para que su labor en el proceso de enseñanza y aprendizaje sea un éxito; y que se logre poseer el recurso humano indispensable para formar profesionales, capaces de realizar una gestión exitosa en su campo profesional contribuyendo a su desarrollo individual y por ende propiciar el desarrollo nacional.

1.1.4. Delimitación temporal, espacial e institucional:

Esta investigación se desarrolla en la Universidad Nacional propiamente en el Instituto de Estudios del Trabajo, ubicada en el cantón central de la provincia de Heredia.

La investigación abarca el tema desde un punto de vista financiero en el área académica, específicamente comprende un análisis del Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo para el año 2000-2004 y su efecto en la calidad académica del Instituto.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General:

Analizar el Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2000-2004 y su incidencia en la calidad del área académica.

1.2.2 Objetivos específicos:

1. Analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica.
2. Determinar la inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente.
3. Evaluar el efecto financiero en el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo, en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes en el I trimestre del año 2004.
4. Analizar el comportamiento histórico y el efecto económico del proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del Instituto de Estudios del trabajo en el período comprendido entre el año 2000 y 2004.

1.3 MODELO DE ANÁLISIS

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | FUENTE | TECNICAS | INSTRUMENTOS |
|------------------------|--------------------------------|---|--|---------------------------------|---|
| Personal Docente | Calidad del servicio | 1. Percepción de los estudiantes del servicio académico que se les brinda. 2. Cantidad de estudiantes matriculados por grupo. | IESTRA Estudiantes del IESTRA Dept. Computo, UNA | Cuestionario Observación | Cuestionario Guía de observación |
| | Recargo de funciones | 3. Plazas propiedad 4. Cantidad de interinos | IESTRA | Observación | Guía de observación |
| Inversión | Docencia | 1. Salarios académicos en propiedad. 2. Salarios académicos plazo fijo | IESTRA | Observación | Guía de observación |
| Efecto financiero | Proceso de admisión | 1. N° de solicitudes recibidas de ingreso a carrera. 2. N° estudiantes admitidos 3. N° estudiantes no admitidos. | Dpto. Registro, UNA | Observación | Guía de observación |
| | Proceso de matrícula | 4. Total de estudiantes matriculados. 5. Ingreso por concepto de cobro créditos y timbre estudiantes primer ingreso. 6. Ingreso por concepto de cobro de créditos y timbre estudiantes regulares 7. Total estudiantes becados. | IESTRA Dept. Financiero, UNA Dept Registro, UNA | Observación | Guía de observación |
| Rotación de académicos | Proceso de jubilación | 1. Cantidad académicos jubilados. 2. Categoría y costo de los académicos jubilados | IESTRA | Observación | Guía de observación |
| | Reposición de plazas propiedad | 3. N° plazas nuevas otorgadas en propiedad 4. Categoría y costos de nuevos académicos en propiedad | IESTRA | Observación | Guía de observación |

Fuente: Elaboración del Equipo Investigador, 2004

1.3.1. Conceptualización, operacionalización e instrumentalización de las variables:

1.3.1.1 Variable N° 1: Personal docente

Definición conceptual:

Para efectos de esta investigación, esta variable se entenderá como la calidad de los académicos del Instituto de Estudios del Trabajo, a la hora de prestar sus servicios profesionales en la formación de personas con grados académicos de calidad y competitivos. (Campos, Cruz y Gutiérrez, 2005)

Operacionalización e instrumentalización:

Esta variable se mide mediante dos dimensiones:

- 1- **Calidad del servicio docente:** por parte de los académicos del Instituto de Estudios del Trabajo en su desempeño laboral en el campo académico, la cual a su vez se mide mediante los siguientes indicadores:
 - ❖ Percepción de los estudiantes del servicio académico que se les brinda.
 - ❖ Cantidad de estudiantes matriculados por grupo.

- 2- **Recargo de Funciones:** existe cuando no se planifica la reposición de las plazas que los funcionarios académicos dejan cuando se retiran de su trabajo como docentes y se hace necesario que sus funciones las asuma otro profesional al cual ya le ha sido asignado su carga académica.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

- ❖ Plazas en propiedad
- ❖ Cantidad de interinos

Para recopilar la información pertinente se utilizarán guías de observación y un cuestionario, a través de las guías de observación se obtendrá información proveniente de documentos suministrados por el Instituto de Estudios del Trabajo. Por otro lado el

cuestionario será aplicado a una muestra representativa de los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo.

Con respecto a la dimensión Calidad del Servicio Académico se recurre a dos indicadores de medición que son: actitud del profesor ante el curso y los estudiantes y cantidad de estudiantes matriculados por grupo.

El primero es la percepción que tienen los estudiantes del servicio académico que brindan los profesores para el que se utilizan el total de las preguntas del cuestionario aplicado. Dichas preguntas se refieren a la satisfacción que obtienen los estudiantes al utilizar el servicio académico del Instituto de Estudios del Trabajo.

El segundo indicador es la cantidad de estudiantes matriculados por grupo. Este está incluido en la Guía de Observación N° 1 para obtener la información correspondiente a este indicador se consultarán las fuentes de carácter escrito que el Instituto de Estudios del Trabajo posee sobre el tema.

Para medir la dimensión Recargo de Funciones se contemplan dos indicadores. El primero busca determinar la cantidad de docentes que actualmente ocupan plaza en propiedad en el Instituto de Estudios del Trabajo. El segundo indicador son la cantidad de docentes interinos que actualmente laboran en el Instituto ambos indicadores se contemplan en la Guía de Observación N°1 para obtener la información correspondiente a este indicador se consultaron las fuentes carácter escrito que el Instituto de Estudios del Trabajo poseen sobre el tema.

1.3.1.2 Variable N°2: Inversión

Definición conceptual:

Para efectos de esta investigación esta variable se entenderá como el dinero que la Universidad Nacional destina al Instituto de Estudios del Trabajo como parte del

presupuesto para el año 2004 y la retribución económica en el área docente a los académicos por su labor profesional. (Campos, Cruz y Gutiérrez, 2005)

Operacionalización e instrumentalización:

La inversión es una condición que posibilita al Instituto a destinar el dinero a desarrollar diversas actividades, el objetivo de esta variable es determinar el dinero que se destina al desarrollo de su área docente. Esta variable opera mediante la siguiente dimensión:

- 1. Docencia:** La docencia en el Instituto de Estudios del Trabajo pretende formar individuos que posean una visión de conjunto del conocimiento y un profundo dominio de su especialidad, tiene una proyección en cuanto a que se compromete con la solución de los problemas nacionales, movidos por una ética que los oriente a una actitud de colaboración y solidaridad.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

- ❖ Áreas de trabajo docente a ejecutar en el año 2004
- ❖ Salarios académicos en propiedad
- ❖ Salarios académicos a plazo fijo

Para obtener la información pertinente a la variable inversión a sus dimensiones e indicadores se recurre a la Guía de Observación N°2 en donde se observará información concerniente a documentos esenciales en la obtención de la información necesaria para el análisis de esta variable.

1.3.1.3 Variable N°3: Efecto Financiero:

Definición conceptual:

En esta investigación esta variable se entenderá como las oportunidades de ingreso a carrera que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo en el momento de que la población estudiantil desee el acceso al servicio académico, se refiere a la disposición de este

instituto para albergar un número razonable de estudiantes y poder satisfacer las necesidades que tienen estos en el proceso de preparación profesional en el campo de la administración. (Campos, Cruz y Gutiérrez, 2005)

Operacionalización e instrumentalización:

Para determinar ciertos factores que puedan incidir financieramente en el Instituto de Estudios del Trabajo se utilizan las siguientes dimensiones: proceso de admisión y proceso de matrícula.

- 1- **Proceso de admisión:** esto sucede cuando la población estudiantil con deseos de prepararse en el campo de la administración efectúa una serie de procedimientos para optar por el ingreso a carrera en el Instituto de Estudios del Trabajo.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores

- ❖ Número de solicitudes recibidas de ingreso a carrera.
- ❖ Número de estudiantes admitidos
- ❖ Número de estudiantes no admitidos

- 2- **Proceso de matrícula:** es el conjunto de procedimientos que realizan tanto los estudiantes de primer ingreso, como regulares para optar por un cupo en el o los cursos correspondientes según el plan de estudios.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

- ❖ Total estudiantes matriculados regulares y primer ingreso.
- ❖ Ingresos por concepto de cobro de créditos y timbre de matrícula estudiantes primer ingreso.
- ❖ Ingreso por concepto de cobro de créditos y timbre de matrícula estudiantes regulares.
- ❖ Total de estudiantes becados

Para obtener la información pertinente a la variable efecto financiero a sus dimensiones e indicadores se recurre a la Guía de Observación N°3 en donde se observará información documental como listados de solicitudes recibidas de ingreso a carrera, listados de las personas admitidas y las no admitidas al Instituto de Estudios del Trabajo, listados del total de personas matriculadas entre otros documentos esenciales en la obtención de la información necesaria para el análisis de esta variable.

1.3.1.4 Variable N°4: Rotación de académicos:

Definición conceptual:

La rotación de académicos en esta investigación se refiere a la contratación de profesores en el Instituto de Estudios del trabajo con el objeto de llenar las plazas vacantes que dejan algunos académicos cuando finaliza su vida laboral como docentes y se hace necesario la adquisición de nuevos profesionales que vengan a sustituir las funciones que realizaban aquellos que han dejado de laborar. (Campos, Cruz y Gutiérrez, 2005)

Operacionalización e instrumentalización:

Con esta variable se busca conocer el proceso de rotación de académicos en el Instituto de Estudios del Trabajo para determinar si la cantidad de profesores que dejan de laborar para el Instituto esta en concordancia con la cantidad de docentes que se contratan para ocupar las plazas vacantes y así verificar que el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con la cantidad de académicos necesarios para prestar el servicio de calidad que los estudiantes se merecen. La variable opera recabando información pertinente para medir las dimensiones consideradas a continuación.

1- **Proceso de jubilación:** que se refiere a la etapa en que se deja de trabajar en forma remunerada y el retiro de la actividad laboral a lo que se le ha dedicado la mayor parte de la vida. En este caso en particular el retiro de las funciones de docencia en el Instituto de Estudios del trabajo.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

- ❖ Cantidad de académicos jubilados.
- ❖ Categoría y costo de los académicos jubilados.

2- **Reposición de plazas en propiedad:** consiste en el proceso de sustitución de las plazas vacantes que han dejado los profesores jubilados en propiedad en el Instituto de Estudios del Trabajo.

Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores.

- ❖ Números de plazas nuevas otorgadas en propiedad
- ❖ Categoría y costo de los nuevos académicos en propiedad.

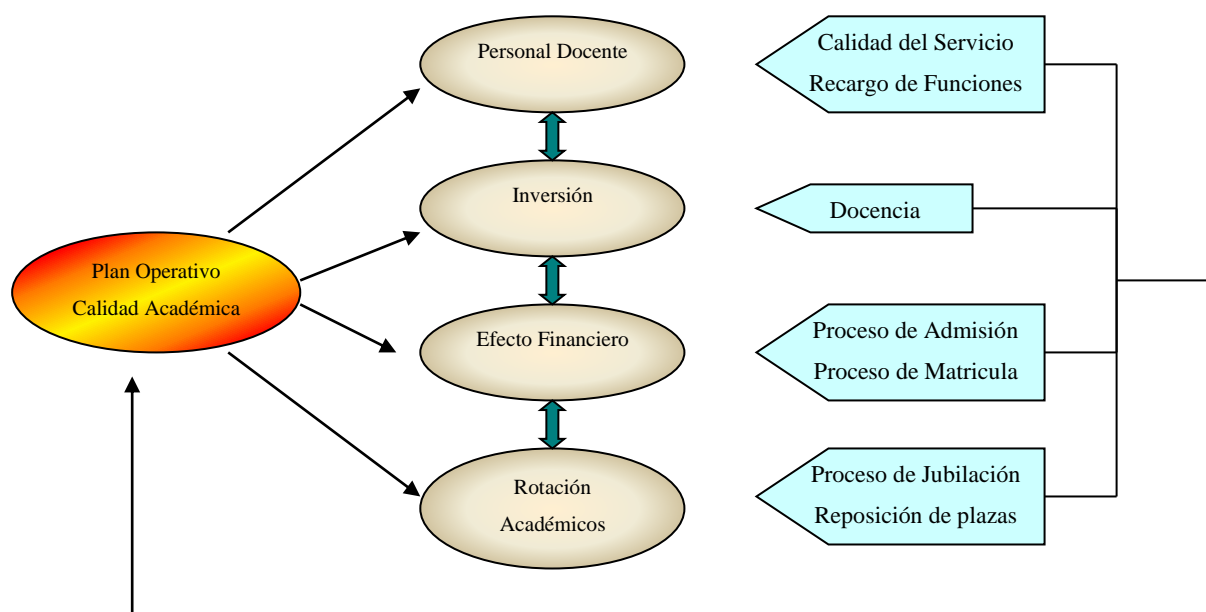
Para obtener la información correspondiente a todos estos indicadores se utilizara la Guía de Observación N° 4 que permitirá consultar las fuentes de carácter escrito que el Instituto de Estudios del Trabajo posea sobre el tema como registros de académicos jubilados y un promedio del monto recibido al jubilarse así como documentos que muestren el costo y la cantidad de las nuevas plazas otorgadas en propiedad recientemente.

1.3.2 Relaciones e interrelaciones:

Mediante el análisis de los factores descritos en el apartado anterior se pretendió determinar las condiciones actuales en materia de calidad académica en el Instituto de Estudios del Trabajo que permitiera desarrollar una serie de conclusiones y recomendaciones acerca de cada uno de los factores anteriores, con la idea de modificar las condiciones actuales en materia de calidad académica, a manera de retroalimentación en aras de salvaguardar el uso de los recursos económicos, humanos y materiales del instituto, buscando un incremento en la calidad del servicio que se brinda y con ello un mejor uso de los recursos con que se cuenta en busca de un desempeño eficiente y eficaz en todo su entorno.

En forma grafica se representa mediante la siguiente figura el modelo de análisis utilizado en la presente investigación.

FIGURA N°1
MODELO DE ANÁLISIS



Fuente: Equipo Investigador, 2004

1.4 Estrategia de investigación aplicada

1.4.1 Tipo de investigación:

Se toma la decisión de escoger para este estudio los siguientes tipos de investigación descriptiva-explicativa.

Al respecto Carlos Eduardo Méndez Álvarez detalla la investigación descriptiva como:

“La investigación descriptiva identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación.”

(Méndez, Carlos, Pág. 126. 1995)

Se utiliza la descripción para identificar las prácticas y recopilar diferentes opiniones, comentarios e información que permitirán medir, registrar e interpretar las características sobre el objeto de estudio.

Por otro lado Autores como Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (1998) definen los estudios explicativos como:

“Estos estudios van más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o de establecimientos de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar porqué ocurre un fenómeno y en que condiciones se da éste, o porque dos o más variables están relacionadas.” (Pág., 58)

Se emplea el tipo de investigación explicativo ya que implica un esfuerzo en el investigador y una gran capacidad de análisis, síntesis e interpretación de los datos que se recopilen.

En el presente trabajo se pretende describir y explicar la realidad en que se encuentra inmerso el Plan Operativo Anual (P.O.A) del Instituto de Estudios del Trabajo ya que a través de él se concretan los lineamientos, políticas, objetivos y metas a corto plazo además de definir los programas, proyectos y actividades que desarrollará el instituto para brindar un servicio de calidad durante el período 2000-2004.

1.4.2. Fuente de información.

Se refiere a los medios por los cuales el investigador obtendrá la información para lograr llevar a cabo su estudio se debe definir en donde se obtendrá esta y que grado de confianza tiene, por lo que se recomienda recurrir a más de una fuente de información para certificar la veracidad de los datos.

El autor Alejandro Lerma k. (1997) define la fuente de información de la siguiente manera.

“Una fuente de información es cualquier documento, persona, agrupación, medio, evento, etcétera; al cual se acude para obtener los datos que la investigación requiere” (Pág., 22)

Existen dos tipos de fuentes primarias y secundarias.

a) Fuentes Primarias:

“Las fuentes primarias son los datos que el investigador ha recopilado de primera mano y que son utilizados en su propia investigación. Esta tiene más detalles de información que las fuentes secundarias.

Las fuentes primarias constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o la revisión de la literatura que proporciona datos de primera mano.” (Hernández Sampiere, pág 23. 1995)

En este caso en particular se utilizaron como fuentes primarias las siguientes:

- ✦ Los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo.
- ✦ Funcionarios del Instituto de Estudios del Trabajo
- ✦ Funcionarios del Departamento de Financiero de la Universidad Nacional.
- ✦ Funcionarios del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Nacional.
- ✦ Funcionarios del Departamento de Computo de la Universidad Nacional.
- ✦ Funcionarios del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Nacional.

b) Fuentes secundarias

Estas fuentes sirven como apoyo al investigador con el propósito de reforzar teóricamente las variables del estudio.

“Las fuentes secundarias consisten en compilaciones resúmenes o listados de referencia en el área del conocimiento en particular es decir reprocesa la información de primera mano.” (Hernández Sampiere, pág 54. 1995).

Las fuentes secundarias utilizadas en el presente trabajo son:

- Tesis y otros trabajos de graduación
- Documentos varios. (revistas, antologías, y afines sobre el tema a desarrollar).
- Libros folletos y documentos propios de la institución, como: gacetas, plan operativo anual, entre otros.
- Leyes o reglamentos afines

1.4.3. Población y muestra

a) Definición y caracterización de la población de estudio

Todo estudio o investigación tiene como referencia un conjunto de unidades de estudio o elementos que pueden ser personas, empresas, objetos, etc.; con el estudio se pretende conocer las características del conjunto y generalizar a él los resultados o conclusiones que se obtengan. A este conjunto de unidades de estudio es a lo que se denomina técnicamente en estadística “población de estudio” o simplemente “población”.

Una forma muy simple de definir la población es como el total o agregado de las unidades de estudio. (Miguel Gómez, 1998, Pág. 7).

La caracterización de la población se realiza basándose en los objetivos de estudio debido a que ellos indican los puntos de referencia del desarrollo de la investigación.

Por tanto para esta investigación la población total de estudios esta determinada por los 785 estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo, matriculados en el I trimestre del 2004 en la carrera de Administración.

b) Diseño muestral:

Los estudios, investigaciones y experimentos se llevan a cabo normalmente con el propósito de llegar a conclusiones o resultados que sean aplicables a todos los elementos de la población que constituye el campo de referencia del estudio.

Debido a que en muchas ocasiones el estudio de todos los elementos que forman la población no resulta práctico, por los costos económicos o en tiempo que ello supone sino que en muchos casos, es incluso imposible el llevarlo a cabo porque la población es muy grande se hace necesario tomar una parte de la población (una muestra) estudiarla y

luego generalizar los resultados observados en esa muestra a toda la población de la cuál fue seleccionado.

La muestra asignada a la población de estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo será de tipo homogénea, por conveniencia.

Se utilizará la muestra de sujetos voluntarios la cuál se trata de una muestra fortuita, donde el equipo investigador elabora conclusiones sobre estudiantes regulares que llegan al Instituto de Estudios del Trabajo a realizar la matrícula de sus respectivos cursos y que voluntariamente acceden a participar en el estudio.

c) Técnicas, métodos e instrumentos, para determinar el tamaño de la muestra.

El equipo investigador decidió aplicar los cuestionarios al 10% del total de la población de estudiantes matriculados, es decir se eligió a 78 estudiantes del total de individuos que llegaron al Instituto de Estudios del Trabajo a realizar la matrícula de sus cursos correspondiente al periodo de matricula III trimestre del año 2004.

Se eligió una muestra por conveniencia del 10% ya que la población es muy grande y además no resulta práctico tomar toda la población por los costos económicos y de tiempo de este modo se estudiará la muestra seleccionada y luego se generalizaran los resultados observados a toda la población de la cual fue seleccionado.

1.4.4. Recopilación de la información:

La recopilación de la información es su interpretación básica se define como:

“Un proceso mediante el cual se obtienen los datos, provenientes de las diferentes fuentes elegidas previamente; de interés en la investigación que se esta llevando a cabo; a quién se le puede hacer preguntas y a qué o a quién

observar, para aplicar posteriormente un proceso de análisis.” (Hernández, 1998; p.334)

Esta labor implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí, a saber:

- Seleccionar un instrumento de medición, de los disponibles en el estudio o desarrollar uno, el mismo debe ser válido y confiable.
- Aplicar el instrumento de medición: es decir, las observaciones y mediciones de las variables que son interés del estudio.
- Preparar las mediciones obtenidas (codificación de los datos).

Para esta investigación el elemento fundamental es plasmar las observaciones realizadas, la materialización de las entrevistas, la observación de los datos producto de la investigación de campo que conlleva a la respectiva tabulación de los mismos, así como también la compilación del Marco Referencial y Teórico. Aplicando las tres actividades anteriormente mencionadas.

a) Métodos, técnicas e instrumentos utilizados, procedimientos aplicados y presentación.

Los métodos en general son un conjunto de procedimientos sistemáticamente diseñados para lograr un objetivo. Los métodos de recopilación de la información son estrategias que han sido diseñadas para la obtención de los datos, y se puede decir, que es la definición sistemática y ordenada de obtener un resultado. (Arrellano, 1981, p. 119)

“Técnica, relativo a las aplicaciones de las ciencias, artes, oficios, etc. Conjunto de procedimientos que se sirve una ciencia, arte, oficio, etc.” (Diccionario Práctico de la Lengua Española, 1998, p. 747)

Para la recolección de los datos en esta investigación se aplican dos técnicas: la observación directa y la entrevista.

La observación se define como:

Un proceso intelectual de carácter intencional que el investigador realiza sobre hechos, acontecimientos, datos y relaciones que señalan la existencia de fenómenos que se pueden explicar en el marco de la ciencia sobre la que se realiza. Quiere decir que un mismo fenómeno implica observación y explicaciones diferentes de acuerdo con los modelos teóricos en que se fundamentó el investigador. (Méndez, 1988, p. 8)

Para la aplicación de la técnica observación, se utilizará una guía de observación, definiéndose como:

Sistema que sirve para reunir información, en ocasiones resulta más económico y adecuado limitarse a observar el comportamiento actual o las consecuencias de las acciones precedentes. En la guía de observación el investigador puede anotar lo estime pertinente a la situación. (Weiers, 1989, pp. 227 y 258)

La entrevista:

“Es una situación de interrelación entre dos o más personas, en la cual el entrevistador obrando con objetivos preestablecidos, demanda al entrevistado que le proporcione información”. (Blan, 1979, p. 47)

Para la aplicación de la técnica entrevista, se utilizará el cuestionario, instrumento que se emplea con el fin primordial de obtener información escrita, el cual sigue una secuencia predeterminada de preguntas, utilizando una forma de entrevista dirigida o estructurada”, con menos probabilidad de olvidar hacer una pregunta o preguntas específicas o claves sobre el tema o temas a investigar.

El Cuestionario

El cuestionario se define como “petición verbal o escrita de información, sirve de guía al proceso comunicativo”. (Weiers, 1986, pp. 195-196)

Existen diversos tipos de instrumentos de medición, cada uno con características diferentes. En una investigación hay dos opciones respecto al instrumento de medición:

- Elegir un instrumento ya desarrollado y disponible, el cual se adapta a los requerimientos de estudio en particular.
- Construir un nuevo instrumento de medición de acuerdo con la técnica apropiada para ello.

En esta investigación se eligió la segunda opción con respecto a los instrumentos de medición.

Al preparar el instrumento se debe tener evidencia sobre la confiabilidad y validez de la información, además que la inclusión de las preguntas en el cuestionario, para el caso de la entrevista estructurada, las preguntas no deben de ser ambiguas, sino fáciles de responder por el informante. (Hernández, 1998, p.134).

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas puede ser tan variado como el aspecto que mide.

Para esta investigación se recurrirá a la observación directa cuando la variable de estudio lo amerite, por lo anterior, se utilizaran las guías de observación previamente estructuradas en los casos que se requiera de observación directa.

También se aplicará un cuestionario a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo enfocado a medir la calidad del servicio académico que se les brinda.

La utilización de estos instrumentos permitirá obtener información confiable, para su posterior codificación, interpretación y análisis.

Procedimiento aplicado

En esta investigación se elaborara cuatro guías de observación y un cuestionario ambos instrumentos utilizados para recopilar la información necesaria para el estudio de las variables.

En la primera variable se aplicará tanto guía de observación como cuestionario con el propósito de medir la calidad del servicio académico que brinda el personal docente del Instituto de Estudios del Trabajo y si existe recargo de funciones.

El cuestionario se utilizara para obtener la información necesaria para analizar el indicador N°1 en la variable personal docente.

Para los indicadores 2,3 y 4 de la variable N°1 se utiliza guía de observación para efecto de analizar la cantidad de estudiantes matriculados por grupo y el número de plazas en propiedad e interinos existentes en el Instituto de Estudios del Trabajo.

En la segunda variable se utiliza guía de observación para determinar la inversión en que incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente.

En la tercera variable para evaluar el efecto financiero que genera el Instituto de Estudios del Trabajo en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes se utilizará una guía de observación, lo anterior será aplicable a observar la documentación concerniente a la obtención de la evaluación de los indicadores correspondientes a esta variable.

En la cuarta variable se aplicara guía de observación para efecto de analizar el proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo.

Una vez obtenida la información, mediante las guías de observación y el cuestionario se procederá a tabular la misma confeccionando posteriormente los cuadros y gráficos estadísticos como parte del análisis e interpretación de los datos.

1.4.5 Análisis e interpretación de la información

Los análisis dependen de 3 factores:

- El nivel de medición de las variables.
- La manera como se haya formulado la interrogante de estudio
- El interés del investigador.

Con el análisis se busca en primer término describir los datos y posteriormente efectuar un análisis estadístico. Es decir, realizar un análisis de estadística descriptiva para cada una de las variables. Los tipos o métodos de análisis son variados, pero cabe señalar que el análisis no es indiscriminado, cada método tiene su razón de ser y un propósito específico, no deben hacerse más análisis de los necesarios. La estadística no es un fin en si mismo, es una herramienta para analizar los datos (Hernández, 1998, p.494).

Una vez estructurados los cuadros se procedió al análisis de la información tratando de describir y explicar la información recopilada por medio del cuestionario y de las guías de observación.

Luego de la realización del análisis de la información, se procedió a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

2. MARCO DE REFERENCIA

En este capítulo se detallará los aspectos relacionados con la Universidad Nacional y la creación del Instituto de Estudio del Trabajo tales como la Misión, Visión, fines y funciones, entre otras, a fin de tener una mayor comprensión del ámbito Universitario en el que se desarrollará la investigación.

2.1. Generalidades:

2.1.1. Creación de la Universidad Nacional.

La Universidad Nacional es una de las instituciones públicas pioneras de la educación superior de Costa Rica, es heredera de toda una tradición educativa característica de la provincia de Heredia. Su génesis está directamente relacionada con el establecimiento de la escuela normal de Costa Rica de 1914, dedicada a la formación de maestros(as) y más tarde, con la escuela normal superior en 1968, cuyo objetivo se dirigía a la formación de profesores de enseñanza media. Años después, en 1972 surge un nuevo proyecto de consolidación de las dos escuelas normales en una sola institución, cuyo proyecto es impulsado por el profesor Uladislao Gómez Solano, quien ocupó el cargo de Ministro de Educación y es apoyado en la Asamblea Legislativa por los entonces diputados Daniel Oduer Quirós y el Licenciado Francisco Morales Hernández. De esta y sobre la misma infraestructura física que albergó a estas dos nobles instituciones, con base en sus principios y valiosa educación educativa, se fundó el 12 de febrero de 1973, por la ley N° 5182 en la administración de don José Figueres Ferrer (1970- 1974), la Universidad Nacional de Heredia.

Dentro del marco legal se ausentó la creación de la Universidad Nacional se rescata la visión humanística que ha caracterizado a la Universidad Nacional desde su fundación; no obstante hoy día el compromiso es más amplio y, la institución ha sabido responder a

las tendencias moderna del entorno y su sociedad general, gracias a este enfoque social y de compromiso con su propia misión.

2.1.2. MISION

Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional aprobado por la Asamblea Universitaria mediante un referéndum realizado el 10 de marzo de 1993, declara:

La misión histórica de la universidad nacional es la búsqueda de nuevos horizontes para el conocimiento y la formación de profesionales que contribuyan con su quehacer a la transformación de la sociedad y libertad.

Por su misión histórica, la Universidad Nacional se constituye en conciencia crítica y creativa de la sociedad y promueve el desarrollo integral, autónomo, sostenible y equilibrado, dentro del marco del respeto a los derechos humanos y la búsqueda del bienestar general.

La misma obliga a la investigación sistemática de la realidad costarricense, dentro de un marco de solidaridad y armonía entre el ser humano y la naturaleza, también le compromete a fortalecer una cultura humanista y a contribuir en la creación de una sociedad mas solidaria, prospera, justa y libre.

La investigación, la docencia, la extensión y otras formas de producción académica, constituyen los pilares básicos de la actividad universitaria. Mediante la acción conjunta de estas áreas, la Institución devela los problemas fundamentales de la sociedad, propone alternativas y forma profesionales conscientes de las necesidades de la sociedad y del mundo en que vive.

En la Universidad Nacional se considera que la democracia es la forma de convivencia humana que mejor garantiza la realización integral de los individuos y del conjunto

social. Por ello configura su vida institucional dentro de marcos democráticos, lo que significa la participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones y el respeto pleno para el derecho de las minorías. (Estatuto Orgánico: 1993, 3).

2.1.3. VISIÓN:

La Universidad Nacional aspira a constituirse en uno de los centros académicos más importantes de América Latina en el abordaje de asuntos estratégicos para el desarrollo humano sostenible, que contribuya con sus aportes a mejorar la calidad de vida en el ámbito nacional e internacional.

La Universidad Nacional forma profesionales con conocimientos innovadores capaces de contribuir significativamente a un desarrollo humano equitativo y sostenible.

La gestión institucional es ágil, desconcentrada y descentralizada, facilita la toma de decisiones, la evaluación y la rendición de cuentas, mediante una estructura simple y flexible, y se fundamenta estratégicamente en el talento humano, y en el uso de la información y las nuevas tecnologías.

La oferta docente de la Universidad Nacional en grado, postgrado y actualización profesional es rigurosa, pertinente, utiliza un modelo pedagógico innovador, con relaciones docente – estudiante bidireccional, que permite integrar vivencias y experiencias e incorpora las tecnologías para responder a los retos de la sociedad del conocimiento.

La Universidad Nacional genera programas estratégicos transdisciplinarios, en los que la investigación y la extensión nutren y dinamizan la docencia, al tiempo que se transforman y enriquecen gracias a la acción docente. Estos programas potencian las capacidades humanas al articular los saberes científicos y populares en áreas de relevancia para el desarrollo nacional e internacional.

La Universidad Nacional en su conjunto (académicos, estudiantes y funcionarios) pretende desarrollar al máximo sus potencialidades, superar obstáculos que hoy impiden su pleno desenvolvimiento y así conformar una universidad con una intensa, productiva y participativa vida universitaria a través de :

- Una oferta académica que responda a los avances disciplinarios y a las demandas de las áreas emergentes.
- Una práctica docente de calidad a través de la excelencia de sus profesores, el uso de tecnología de punta y de la integración con la investigación y la extensión.
- El desarrollo de proyectos integrados e integradores que cuente con los recursos indispensables para el logro de su éxito y del impacto relevante que requiere la sociedad.
- Modalidad de trabajos flexibles, pertinentes y eficientes.
- Una cultura de evaluación rigurosa y constante.
- Un sistema bibliotecario de excelencia.
- Una formación estudiantil integral, científica y humanista, de calidad, actualizada y pertinente.
- Servicios estudiantiles de calidad.
- Procesos de admisión innovadores y modalidades ágiles de graduación.
- El desarrollo de un sistema de planificación integrado que permita la priorización de su quehacer.
- Un sistema de información que garantice la calidad de los procesos y de la gestión.
- Una estructura presupuestaria que garantice la sostenibilidad académica y financiera de la institución.
- Una infraestructura adecuada y un campus apropiado y agradable, que contribuya con la identidad y el sentido de pertenencia de sus funcionarios y estudiantes.

2.1.4. FINES Y FUNCIONES

Según se estipula en el artículo 3 del Estatuto Orgánico, la Universidad es una Institución autónoma de cultura superior que tiene como fines:

- a) Contribuir al fortalecimiento de la identidad nacional y al desarrollo de una cultura propia al servicio de la paz y de la libertad.
- b) Crear, cultivar y difundir el conocimiento en las ciencias, las letras, las artes y todas las manifestaciones de la cultura que le sean asequibles.
- c) Lograr el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria y promover una formación humanista.
- d) Promover y generar propuestas de transformación social y de desarrollo integral para el logro de una sociedad próspera, justa y libre.
- e) Contribuir al perfeccionamiento de la democracia plenamente participativa.

En la página Web de la Universidad Nacional (www.una.ac.cr), se recalca que para alcanzar estos fines primordiales, la Institución cumple las siguientes funciones básicas:

- a- Analizar en forma permanente y sistemática la realidad nacional y regional con el fin de determinar sus tendencias actuales y futuras y, a partir de este conocimiento, ubicar los problemas y necesidades fundamentales y proponer alternativas de solución.
- b- Formar los pensadores, científicos, artistas y profesionales que la sociedad necesita para lograr su bienestar integral.
- c- Conjuguar en forma armoniosa la docencia, la investigación y la extensión universitaria, poniéndolas al servicio de la comunidad nacional y regional.
- d- Contribuir al desarrollo nacional y regional mediante la utilización eficiente y eficaz de los recursos, que garanticen la racionalidad instrumental.

2.2. CREACION DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO (IESTRA)

Es importante recalcar que el Instituto de Estudio del Trabajo, es una entidad muy original y ha podido desarrollar procesos de formación y capacitación, a la clase trabajadora, dentro de un esquema universitario estatal, usando instrumentos como la docencia informal, la extensión e investigación.

La Universidad Nacional se creó en 1973, para atender las necesidades de desarrollo económico, social y cultural de Costa Rica y ofrecer nuevas oportunidades de estudio a los costarricenses, que para ese entonces tenían serias limitaciones.

El Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA), se fundó en ese mismo año y se le asignó, dentro de sus quehaceres académicos, la capacitación de sectores de trabajadores organizados, que requerían de un proceso especial educativo y diferenciado.

Un alto número de empresas, cooperativas, sindicatos, asociaciones solidaristas y estatales se han beneficiado con los programas del IESTRA, lo cual ha impulsado mayor democratización y humanización de las relaciones de trabajo.

A partir de su nacimiento, el IESTRA se ha sometido a un proceso sistemático de evaluación sus planes de estudio, con la finalidad de poder responder adecuadamente a las nuevas exigencias y requerimientos de la sociedad, contribuyendo con ello, no sólo al logro de sus objetivos, sino también a los fines y misión de la Universidad en su orientación a propiciar el desarrollo nacional.

Acorde con la misión y los tiempos, el IESTRA, basado en su vasta experiencia en el campo de la investigación, extensión y docencia, ha revitalizado, rediseñado y diversificado su oferta académica, su estructura, sus objetivos y estrategias pedagógicas.

Con la creación del Instituto de Estudios del Trabajo, la Universidad Nacional puso a disposición del país, una entidad de alta jerarquía para el estudio de múltiples fenómenos humanos derivado del complejo “trabajo” dentro de la sociedad contemporánea.

Todas las actividades humanas, existentes o concebibles, son parte de ese vasto fenómeno, de un modo o de otro. Sin embargo, el estudio científico del trabajo no tiene su correspondencia en una disciplina específica, como objeto central de una actividad intelectual, con métodos de investigación y enseñanza propios, sino como aspectos particulares de otras disciplinas: economía, sociología, antropología, ciencias políticas, historia, psicología, organización industrial, Administración, etc.

En las últimas décadas, las Universidades han prestado atención a la enseñanza, siempre sectorizada, de algunas grandes cuestiones vinculadas con el trabajo: economía laboral, derecho, educación obrera, cooperativismo, capacitación y formación sindical o empresaria.

Pero hasta ahora, la tendencia de los altos centros de estudio se ha orientado a limitar esa actividad al terreno de la extensión universitaria, sin mayor elevación a niveles académicos propiamente dichos.

La Universidad Nacional ha querido ahora llenar esa necesidad impostergable en el mundo contemporáneo. El estudio del trabajo tiene como objeto fundamental la de una disciplina científica independiente y autónoma.

Cierto es que en el vertiginoso avance del conocimiento humano difícilmente pueda concebirse una rama del saber como totalmente separada de las demás, ya que el saber es, por esencia, interdependiente en todas las proyecciones de su avance, pero también es cierto que tal complejo “trabajo”, ha quedado oculto entre numerosas disciplinas, y que no se ha hecho su enfoque integral para la debida comprensión de su importancia en la vida moderna.

Con la creación del Instituto de Estudios del Trabajo, se aspira a algo mas que a suministrar a los educandos una formación eficientemente para tener acceso a

ocupaciones dentro de las actividades sindicales, empresariales o gubernamentales. Estos aspectos son secundarios de la labor que ha de desarrollar el Instituto. Se desea lograr una formación universitaria de alto nivel académico, de científicos, investigadores y especialistas que dominen el mayor campo posible del saber sobre el polifacético fenómeno humano del trabajo.

En el terreno de formación profesional y técnico, el Instituto de Estudios del Trabajo se orientará a la capacitación de aquellos dirigentes que están, presente o potencialmente, en posición de adoptar decisiones de importancia en las empresas, sindicatos o en las funciones administrativas y gubernamentales del trabajo.

2.2.1. VISION DEL IESTRA

El IESTRA es un proyecto académico de, para y con la sociedad costarricense, que tiene como finalidad la investigación, docencia, extensión, producción, capacitación, formación de profesionales y dirigentes en el área del trabajo, la empresa, el estado, la organización y la administración Inscrito como un proceso en constante actualización que desarrolla una currícula moderna y eficaz para contribuir con el desarrollo nacional bajo una concepción democrática, prospectiva, sustentable y mas humana del pueblo costarricense que propicie un desarrollo humano con equidad.

2.2.2. MISION DEL IESTRA

El IESTRA busca brindar servicios a la sociedad con altos grados de identidad, compromiso, calidad académica, que coadyuven a la transformación social, nacional y regional, para procurar una sociedad mas justa, democrática, participativa y de trascendencia en los ámbitos laborales, empresariales y públicos.

2.2.3. OBJETIVO DEL IESTRA

Formar profesionales en el área del trabajo, la organización, la administración y el servicio público, capaces de realizar una gestión exitosa en los procesos administrativos de los sectores público, social y privados, con una visión humanista e integral del trabajo en las nuevas realidades nacionales y mundiales, manteniendo la identidad y el compromiso con los intereses nacionales.

2.2.4. MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL

La base jurídica en la cual se enmarca el quehacer de la Universidad Nacional la constituyen:

- La Constitución Política de Costa Rica.
- La Ley Número 5182 del 15 de febrero de 1973, ley de creación de la Universidad Nacional.
- El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, aprobado por la Asamblea Universitaria con referéndum del 10 de marzo de 1993; publicado en las Gacetas N° 71 del 15-4-93 y N° 101 del 27-5-93.
- Los Reglamentos internos aprobados por el Consejo Universitario, y la Convención Colectiva de Trabajo.
- Todas aquellas leyes y normativa nacional de carácter obligante para las instituciones públicas (Ley General de Administración Pública, Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, Código de Trabajo, Manual de Normas Técnicas sobre Presupuesto de la Contraloría General de la República, Ley sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley General de Control Interno, etcétera).

Este marco jurídico institucional está concebido, no como un conjunto de leyes o normas escritas, sino como un sistema normativo compuesto por reglas de distintas jerarquías y naturaleza, según un orden que va de lo general a lo particular, todo ello con el propósito

de enmarcar las actuaciones y conductas de la administración universitaria en la malla de sus valores y dictados obligatorios.

La información citada en el marco de referencia fue sustraída de la página web de la Universidad Nacional. (www.una.ac.cr).

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

3.1. El Estudiante Universitario

En la historia de la humanidad, el trabajo representa una actividad que ocupa un lugar primordial en la vida de las personas, por ser una fuente de ingreso y un medio que permite la autorrealización del individuo, convirtiéndose en una actividad cotidiana que organiza el tiempo de las mismas.

Por el valor del trabajo como rol, éste proporciona un estatus en la sociedad, por tanto, al trabajador se le asignan responsabilidades, adquiere prestigio social, poder e influencia, lo cual incide en su autoestima, entendida como la actitud positiva hacia el trabajo, desarrollándose así un mayor rendimiento, mejor calidad de la actividad que se realiza y por ende obtener satisfacción con el desempeño del mismo.

Sin embargo, cuando la autoestima se centra en una actividad como el trabajo y éste no cumple con las expectativas en el desarrollo integral del individuo, puede generar frustración y pérdida de sentido de la vida.

La calidad de vida en el trabajo parte de que como los (as) trabajadores (as) pasan la mayor parte de su tiempo en el centro de trabajo, deben prevalecer las mejores condiciones para que exista un ambiente de felicidad, unión de equipo, eliminando así las conductas individualistas o la formación de equipo negativos para que se tenga un sentido del deber hacia la empresa y esta cuide de su personal como el elemento más importante de la organización.

Por otra parte, calidad de vida laboral, según Idalberto Chiavenato, “representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. Ésta comprende diversos factores, como satisfacción en el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización

ambientes psicológicos y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participación, entre otros.”

Además, continúa diciendo, las organizaciones deben saber percibir cuáles factores determinan la calidad de vida laboral para sus funcionarios y su organización.

En este sentido, para el equipo de trabajo de esta investigación, es relevante tener un clima organizacional que permita garantizar bienestar físico, emocional, social, cultural, individual y colectivo, a todos los miembros de la organización. Considerando la incorporación de políticas organizacionales, que fundamentan sus acciones hacia la creación de programas educativos, que permitan el desarrollo integral de las personas desde una perspectiva humanística.

Por otra parte, es importante que los (as) funcionarios (as) hagan conciencia de su bienestar futuro, orientado a una calidad de vida individual, donde la misma denota bienestar auto percibido, condiciones emocionales sanas, incluye una manifestación de bienestar subjetivo de los miembros de una población y en diferentes aspectos de la vida personal y colectiva, además, tiene que ver con las condiciones biológicas, psicológicas y socioculturales, como se indicó anteriormente, lo cual es posible construirlo y mejorarlo, como parte de un proceso de crecimiento, desarrollo y responsabilidad social.

Max Neef (1998), argumentaba que la calidad de vida debe ser entendida como la posibilidad que puedan tener las personas para satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales, en este sentido, propone una serie de necesidades básicas del ser humano y sus posibles satisfactores, las cuales según Neef, pueden ser, de subsistencia (vivienda, trabajo, alimentación, salud física y mental); de protección (servicios médicos, cuidadores, red de apoyo, movilidad); afecto (autoestima); participación (condición jefatura); hogar (redes de comunicación, movilidad, relaciones interpersonales).

3.1.1. La Identidad del Estudiante Universitario

Importa en este momento establecer y organizar los rasgos y las situaciones con las cuales se puede identificar al estudiante universitario, como individuo y como conjunto social, teniendo como escenario las circunstancias que presenta nuestro medio sociocultural. Esto se lleva a efecto en las líneas que siguen, exponiendo lo que corresponde a su naturaleza y a sus características

3.1.2. La naturaleza del estudiante universitario

El estudiante universitario en nuestro medio, considerado individualmente es la persona que ha logrado el ingreso a la educación superior, no sólo por haber culminado con éxito aprobatorio los cursos correspondientes a la educación media o secundaria, sino también porque, circunstancialmente, disfruta de las mínimas posibilidades económicas que se requieren para lograr tal efecto (sobre todo si se trata del ingreso a las universidades estatales).

De hecho, cada estudiante universitario ha sido, previamente a su matricula en la universidad, un producto obligado a culminar la etapa de la educación media, circunstancia ésta que lo predispone y lo dirige hacia la universidad no sólo para cumplir con el rito tradicional de los bachilleres, sino para contrarrestar, en lo posible, la posibilidad de engrosar las filas del subempleo y del empleo disfrazado, pues para ese momento no se poseen habilidades específicas ni preparación técnica suficientes.

Pero los aspectos identificados más completos surgen cuando se considera al estudiante universitario, ya no a nivel de individuo sino socialmente a la manera de un conjunto, que es lo que comúnmente se denomina “estudiantado universitario”.

Este conjunto es observable y analizable ya que constituye como “ente social”, con múltiples y diversas vivencias humanas que afectan a la sociedad global. Es desde este

punto de vista que se pueden captar y comprender sus características para así interpretarlo en una forma más amplia e integral.

3.1.3. Características del estudiante universitario

3.1.3.1. El estudiante universitario es un producto social estratificado

Como es apenas obvio, el conjunto de estudiantes universitarios es un producto de extracción de nuestro medio social; pero, lo que es realmente significativo es la forma de estratificación socioeconómica que presenta.

Las mayores proporciones proceden de la clase media y de la clase alta en su orden siendo aparentemente el estrato “medio alto” el de mayor participación. Por consecuencia, la clase baja sólo tiene unos pocos representantes que por lo general corresponden a los estratos “bajo medio” y “bajo alto”.

Esta forma de distribución participativa no corresponde, por ahora a lo que se pretende para nosotros como esquema de “sociedad democrática”. La estratificación se presenta arbitrariamente por cuanto implica la utilización de la universidad y de sus beneficios inmediatos sólo para quienes de antemano se hallen ubicados en situación de privilegio.

De otra parte, estas condiciones de distribución socioeconómica en los estudiantes universitarios se hallan, en cierta forma, respaldadas con las modalidades de estratificación que presentan los propios centros de estudios universitarios.

En consecuencia, se puede afirmar que las alternativas de estratificación socioeconómica que presenta el estudiantado, encuentran adecuada ubicación dentro de los estratos y subestratos del propio sistema universitario.

Es de esperarse que si se logra la culminación de etapas exitosas en el propio proceso de desarrollo de la universidad, esta forma arbitraria de estratificación cambia, en beneficio de la sociedad en general y de los estudiantes en particular.

El sistema universitario, dentro de una pretendida sociedad de carácter democrático, debe, más que provocar la movilidad social ascendente (es decir, proporcionar los medios para que más individuos, y familias con miembros en la universidad asciendan a la escala social), crear las situaciones para que por vía natural, se institucionalice la participación equilibrada y armónica de todos los estratos y subestratos sociales en los beneficios más significativos, como son, precisamente, los que proceden de la universidad.

No se trata, por lo tanto, de, mediante el estudio en la universidad, crear élites que reposen fraudulentamente sobre grandes mayorías que no han tenido el beneficio de ese tipo de estudio, sino de habilitar a toda la sociedad, irrigándola en todos sus ámbitos y posibilidades, con los beneficios que emergen de la actividad universitaria. Esto significaría un avance concreto en el proceso de desarrollo integral del país.

3.1.3.2. El estudiantado universitario es un fenómeno social masivo y recurrente

El conjunto social de estudiantes universitarios se manifiesta, desde el punto de vista poblacional, como un fenómeno masivo y recurrente, que año a año y semestre a semestre se renueva y aumenta en los claustros universitarios. Es, por lo tanto, cuantitativamente, un fenómeno de alta variabilidad y con tendencia al incremento, en una proporción mayor que el incremento de los cupos en las universidades y demás centros de educación superior.

3.1.3.3. Los Objetivos y las Perspectivas del Estudiante Universitario

Siendo miembro activo de una élite, el estudiante universitario parece tener, principalmente, unos objetivos y finalidades mezquinos; parece no comprender en todo su significado su propia condición y, consecuentemente, parece desconocer gran parte de sus responsabilidades.

Por lo menos esto es lo que se puede concluir cuando se observa un comportamiento estudiantil que no es propiamente el deseable si se tiene en cuenta la perspectiva de la eficiencia profesional, para conseguir por este medio tanto la promoción del desarrollo de la personalidad a nivel individual como la promoción del desarrollo integral a nivel social.

De acuerdo con los resultados de las investigaciones realizadas, el estudiante común y corriente está acostumbrado a concebir la culminación de una carrera universitaria como una única y exclusiva posibilidad de éxito, y pretende llegar a esta meta por los medios, que según su entender, pueden ser los más fáciles, tales como la copia en los exámenes y demás pruebas académicas, la astucia dialéctica de convencimiento a los profesores para lograr calificaciones que realmente no se merecen las actitudes para esquivar las lecturas programadas y los trabajos prácticos, la memorización para tratar de salir del paso ante los requerimientos de los profesores, etc., etc., aun a sabiendas que obrar en tal forma no es ético.

Con la presencia y persistencia de tales circunstancias se da a entender entre otras cosas, que muy pocas veces una carrera profesional se acomete después de haber hecho un análisis profundo y completo de las circunstancias, de los objetivos y de las posibilidades; y esto tal vez sea uno de los principales factores que ocasionan fracasos, tanto durante el estudio como después en el ejercicio de la profesión.

Existe también una perspectiva de carácter positivo, aunque un tanto disminuida, cual es la intención (por parte del estudiante universitario), de servir a la sociedad y a las comunidades. Sin embargo, correlacionando otras actitudes resulta (por lo menos para una minoría significativa), que esa intención llega a ser solamente una “forma de decir”, un vano argumento para convencer a gentes desprevenidas, y por lo mismo una especie de disculpa o de “pantalla” para lograr disimuladamente las finalidades egoísta, miopes y

personales (no sociales), que realmente se pretenden. Para no pocos profesionales, ya en ejercicio, el servicio a la comunidad se halla condicionado al beneficio personal, pues este último no se realizará.

Como se ve, el panorama en este sentido (objetivos y perspectivas del estudiantado universitario), es francamente desolador. Se debe pensar en un cambio radical de las actitudes hacia la universidad y hacia la sociedad, y esto parece ser posible, solamente, si de antemano se elabora un plan de acción basado en la ética fundamental, en la concientización práctica de los estudiantes, y en la investigación científica. Esto por cuanto, por ley sociológica, todo movimiento y todo cambio social tiene sus causas y tiene sus propias finalidades. Por lo tanto, este cambio radical de las actitudes hacia la universidad y hacia la sociedad no es un evento que se produzca al azar, ni puede ser una reacción ciega.

Identificar los reales objetivos que debe perseguir el estudiante, y advertir las perspectivas de la universidad, que sean armónicas con esos objetivos, es una tarea no apta para quienes se sustentan con el subjetivismo y para quienes se ubican en posiciones ideológicas extremas.

La concepción ética requiere (para éste y otros casos de problemática social), una inmersión en la autenticidad de los valores que se reconocen en la justicia, en la bondad y en la dignidad humana en todas sus dimensiones.

Se impone además una verdadera labor de concientización social para el universitario, labor que promueva las consecuentes responsabilidades. Es necesario comprender que cada profesional es un punto clave para el desarrollo masivo y que por ello debe prepararse en función de las necesidades sociales que más tarde debe solucionar en colaboración con otros. Solo así se puede lograr el éxito de una vida intelectual. Pero además, el estudiantado ha de comprender que el éxito consolidado es un producto del

esfuerzo continuo, de la persistencia en un trabajo planeado y organizado, y también de la presencia de un conjunto de aptitudes y de actitudes, unas innatas y otras adquiridas.

De otra parte, una investigación científica en tal sentido tendría que ser una continua indagación acerca de la universidad y sus relaciones con la sociedad global. Sus resultados, también continuos, darían la base para llevar a cabo una acción organizada de superación a partir de unos objetivos claros, concretos y éticamente realizables.

Pero la mayor dificultad que se presenta en investigaciones de este tipo no está en el diseño ni en la ejecución de las labores operativas, sino en el planteamiento adecuado de los problemas y en la interpretación correcta y objetiva de los elementos intermitentes. Especialmente esta labor debe ser llevada a efecto por verdaderas mentalidades científicas.

3.2. La Excelencia Académica

En una Institución, cualquiera que sea su naturaleza, con ánimo de lucro o sin él, la misión o propósito lleva implícito el compromiso de atender una determinada necesidad social, en forma oportuna y consecuente con los objetivos prefijados; de esta manera los objetivos interconectados, marcan la ruta que como un todo debe seguir la institución para lograr su cometido con los recursos a su disposición, y al menor costo posible. Lo anterior implica que la administración, tiene la responsabilidad de buscar la excelencia en cada uno de los niveles y acciones que se deben emprender. Alcanzar la mencionada excelencia, demanda claridad de los criterios y condiciones que permitirán otorgar tal calificativo. Esto al considerar que dependiendo del producto a evaluar y de las personas involucradas en tal proceso, podrán surgir múltiples indicadores a tomarse en cuenta para tal determinación. Así por ejemplo, la excelencia puede establecerse a partir de los recursos humanos disponibles, las condiciones ambientales, los recursos financieros otorgados, los recursos materiales y equipo; así como de la estructura de

apoyo autorizada, elementos que luego se constituyen en estándares para definir la eficacia, eficiencia y calidad del producto ofrecido a la sociedad.

La gestión de una institución se califica de buena o de mala, según se vean cumplidos sus objetivos; pero también puede suceder que interese calificar más el producto de la empresa que toda su gestión; así el producto puede ser ponderado a partir de su calidad. Hablar de la calidad de un producto, requiere conocer las características de ese producto; entre ellas, si se trata de un bien o un servicio, las condiciones en que se ofrece el producto y los niveles de oferta y competitividad que debe enfrentarse con ese producto.

Es preciso señalar que la Educación Superior es un producto de naturaleza mixta, según la apreciación de la MBA María del Milagro Meléndez Ulate:

“El producto de la educación es una combinación de parte tangible y parte intangible. Lo tangible es el título o grado académico que el estudiante obtiene al final de su carrera, lo intangible: es la reputación que le ofrece, la presentación del producto y aunada a esto el valor de satisfacción que puede alcanzar con este título de contar con los conocimientos que le permiten competir en el mercado”. (Meléndez, M. del Milagro, et al., op cit., p.11)

La calidad de los servicios y en particular de la educación, debe calificarse a partir de la capacidad de continuar atendiendo satisfactoriamente las necesidades y expectativas del cliente (Sociedad-estudiante). Así, deben examinarse constantemente las valoraciones que sobre el rendimiento, manifiesten la comunidad estudiantil en específico y la comunidad nacional en general. Es menester recordar que el usuario mide su satisfacción al establecer una estrecha relación entre lo que fue ofrecido y lo que le fue proporcionado; tómese en cuenta que el servicio ofrecido incorpora la imagen que mediante la publicidad y la trayectoria haya alcanzado la institución. Por esa razón es oportuno tener presente lo siguiente:

En la sociedad costarricense, hay constantes quejas de que la administración pública anda mal, es ineficiente, burocratizada y con personal indispuerto. Pareciera que es allí donde están localizados todos los males. Esta descripción tan triste forma parte de la realidad, pero no abarca toda la verdad. Existen organismos que marchan bien, que rinden satisfactoriamente y que cuentan con personal atento y hábil. (MIDEPLAN, 1989, p15)

Las universidades no escapan a comentarios y críticas como las apuntadas en el párrafo citado; la pregunta en realidad debe plantearse, en si a las universidades deben aplicar los mismos parámetros para determinar la calidad intelectual; calidad que no se refiere a la repercusión en un solo individuo, a un solo producto, por el contrario, se trata del destino de muchos individuos, del futuro de un país, de su transformación socio-económico y cultural. Se trata de un servicio, cuya calidad se juzga en el tiempo según el grado de satisfacción alcanzado por el cliente (Sociedad- estudiante).

A juicio de la MBA María del Milagro Meléndez, el estudiante universitario busca resolver un problema de seguridad futura y/o satisfacción personal. Así la calidad de este servicio se medirá en el tanto, el individuo mejora su nivel de vida. También agrega la MBA Meléndez que la obtención de su título profesional, acompañado de la reputación e imagen de la institución, es lo que en realidad solventará la necesidad principal del estudiante y determinará, la confiabilidad para competir en el mercado laboral.

Por otra parte, en el tanto se obtenga un desarrollo integral de la comunidad, se generen los cambios que orienten el desarrollo económico-social y también se fomente la participación de todos los sectores sociales, se puede sostener que la sociedad ve satisfecha su problemática de constituirse en una sociedad transformada, a partir de los principios de justicia y libertad.

La Universidad Nacional tiene por misión coadyuvar en la transformación de la sociedad costarricense, a partir de los principios de libertad y justicia social. Esta misión se concreta jurídicamente en los artículos 1 y 2 del Estatuto Orgánico, y su realización se hará efectiva con actividades de investigación, docencia y extensión, en forma armoniosa e interdependiente. El equilibrio entre esas actividades estará limitado entre otras cosas por:

- a- La definición de objetivos y metas claramente identificadas con la misión universitaria.
- b- La coherencia y flexibilidad de la estructura administrativa, y las políticas institucionales, para el crecimiento de la investigación, docencia y extensión.
- c- La asignación de recursos humanos, con formación idónea y trabajo efectivo (distribución de carga académica).
- d- La proporción de un ambiente de trabajo acorde con la tarea académica, incluye incentivos económicos, materiales y equipo ajustados a los requerimientos actuales.
- e- Adecuación de la normativa vigente.

De lo precedente se concluye que no basta con excelentes docentes que impartan sus clases con libertad de cátedra, o con una dinámica de grupo interesante y amena, ni con indicar a los estudiantes el estudio de textos para una evaluación académica. La contribución de la Universidad Nacional, a la transformación social, se logra con una excelente docencia, basada en los resultados de una investigación y la retroalimentación producto de la extensión. Al respecto el Dr. Jacinto Ordóñez apunta:

La Universidad Nacional entiende que su misión y vocación histórica consiste en promover la transformación social. La Universidad está llamada a ser “conciencia lúcida” del pueblo, “conciencia vigilante” de su soberanía cultural, “conciencia constructora” de una sociedad más desarrollada, pero una sociedad en el proceso de una construcción democrática. Su función principal no es la transmisión de cultura, aunque

ello forme parte del proceso educativo, sino la producción del conocimiento y el aporte del desarrollo nacional, en forma “contestataria”.

Para que esto se logre, es necesario que la Universidad construya su propia filosofía, a partir de las necesidades del pueblo y de las exigencias de su práctica educativa, que siga siendo una Universidad pública al alcance del pueblo y en el proceso dinámico de la excelencia académica. (Ordóñez, Jacinto, 1991, p.10)

A modo de síntesis en el caso de la Universidad Nacional, es significativo al conceptualizar “excelencia académica” recurrir a la conjugación de la investigación, la docencia y la extensión, por medio de una política de distribución de carga académica. Hablar de excelencia académica reúne obligatoriamente una serie de aspectos y regulaciones que afectan el servicio educativo; el pretender analizarlos en una sola investigación sugiere el riesgo de no ver cumplido los objetivos y metas.

3.2.1. Estructura Institucional

Las universidades cuentan para su labor cotidiana con una estructura y un definido procedimiento administrativo. De esta forma, se favorece la interrelación de los tres sectores universitarios (Académicos, Administrativos y estudiantiles), a favor de la actividad académica.

En función de procurar esa interrelación multidisciplinaria, se constituye la Facultad, a la cual le corresponde organizar e integrar programas de diferentes disciplinas del saber humano, por ejemplo: las Ciencias Sociales que abarcan economía, sociología, administración, etc.

Corresponde entonces a la Facultad, ordenar y priorizar las políticas y directrices, que orienten el desarrollo y evaluación de las tareas propias de la investigación, la docencia y la extensión de la disciplina específica.

Es decir, la Facultad en una institución de educación superior, aglutina un conjunto de unidades académicas alrededor de un proyecto académico que busca completar e interrelacionar distintas áreas del conocimiento. Este sistema requiere para su efectivo funcionamiento contemplar una línea clara de mando, sin que ello implique ser una estructura burocrática rígida, con excedentes de formularios. Con la facultad se busca evitar la ruptura entre la estructura académica y la administración de apoyo, se pretende con la definición y priorización de políticas la conciliación entre lo académico y lo financiero-operativo; se persigue la fiscalización y evaluación de la programación global.

La acción académica de la facultad debe estar orientada a satisfacer las necesidades inmediatas que provoca el cambiante mercado, y a definir las estrategias para el largo plazo, a partir de originalidad y creatividad que garantice la consolidación y resguardo de la cultura social a la que responde y elevar así la calidad de vida del ciudadano.

Las Facultades de la Universidad Nacional, para el cumplimiento de su función, según el artículo 66 del Estatuto Orgánico tienen autonomía para establecer internamente políticas de trabajo, y de procedimientos que permitan desarrollar objetivos y metas específicas. Sin embargo, esta acción tendrá que ajustarse a los fines y objetivos de la Universidad como un todo. En la institución, existen ocho Facultades y Centros que efectúan funciones propias de su especialidad; cada una de ellas está integrada por la Asamblea de Centro o Facultad, que es la máxima autoridad.

Para el desarrollo de los diferentes programas académicos según la disciplina, en la Universidad Nacional se constituyen unidades académicas que tienen por misión detectar el sentir de la ciudadanía, y desarrollar por medio de la investigación y la extensión un diagnóstico social; responsabilidad que se extiende al extremo de dar respuesta a las necesidades detectadas, mediante la formulación, administración y ejecución de diferentes planes de desarrollo académico. Surgen así, un círculo retroalimentador en el

cual corresponde a la unidad académica asumir el compromiso de coordinar el enfrentamiento de diversos problemas, por medio de la investigación, cuyo producto será dado a conocer a la comunidad vía extensión universitaria y fundamentalmente se preocupará por la adecuada transmisión de los conocimientos a los estudiantes a través de la docencia.

El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional en sus artículos 78 al 90 inclusive, establece a propósito de las Unidades Académicas, Institutos y Departamentos, como su función principal, lograr la interacción entre docencia, investigación y extensión, para desarrollar el conjunto de conocimientos aplicados que se integran en carreras. Los Institutos específicamente, deben ocuparse de la investigación interdisciplinaria.

La Unidad Académica (Escuelas, Institutos y Departamentos) tiene por autoridad superior a la Asamblea de Unidad, que está integrada por el Director de la Unidad, el personal académico (docentes, investigadores y extensionistas), la representación administrativa y la representación estudiantil.

3.3. Plazas en Propiedad e interinas

3.3.1. La Docencia Universitaria

“...La Docencia y la Investigación han de transformarse en núcleos interdependientes, aunados por los objetivos que los centros se plantean en el terreno de la Formación profesional, en el perfeccionamiento de su personal docente y en lo referente a la transformación del entorno social, cultural, y productivo en que se resuelve su accionar”. (Margery, Enrique. Et al ; op.cit;p. 18)

Al respecto plantea Margery, la urgencia de una estrecha vinculación, entre la Investigación y la Docencia, coincidiendo así el Dr. Jacinto Ordóñez, cuando manifiesta que no puede existir investigación con mística, sí el “aula” no resulta ser la caja de

resonancia de los métodos aplicados y los temas investigados. (Ordóñez, Jacinto. 1991,p10).

De lo anterior se desprende, que la docencia se convierte en el puente transmisor de los nuevos conocimientos y por lo tanto, la llamada a formar profesionales, con una clara visión reformadora, transmisión no pasiva que procura el desarrollo intelectual, analítico y crítico del futuro profesional. Evento que se resume de la siguiente forma:

“... La Docencia pretende formar individuos que posean una visión de conjunto del conocimiento y un profundo dominio de su especialidad; debe tener proyección en cuanto a que se compromete con la solución de los problemas nacionales, movidos por una ética que los oriente a una actitud de colaboración y solidaridad”. (Ruiz, Rosemarie. Mineo s/f,p.2)

Por esa razón, lo ideal es que la labor de la docencia sea ejercida por quienes en primera instancia ostentan los conocimientos originales; sin embargo, no todo investigador tiene la facilidad y la vocación de transmitir a los estudiantes el logro de sus estudios, de ahí, que se halla sustentado que la docencia no es producto de la experiencia propia del docente, sino que repite lo que otros han descubierto. En todo caso se comparte con el Dr. Ordóñez, en que se debe tener cuidado de no caer en el extremo de tomar como verdad absoluta, lo que se ha dado a conocer como producto de la investigación. Y que por el contrario el docente debe fomentar el análisis crítico, de manera que sus estudiantes participen de una verdadera discusión académica, circunstancia que demanda del docente su constante actualización, además de la oportuna adecuación de la oferta académica.

La transferencia de conocimientos, no es una obra de fácil desempeño, demanda más bien características muy particulares, entre ellas:

- La existencia de una fuerte relación profesor-alumno, de manera que se de paso a la consolidación de una verdadera orientación, en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Debe darse un ordenamiento lógico a los conocimientos que desean transmitirse, para que el estudiante adquiera una formación profesional, acompañada de una mente y actitud crítica ante la realidad que le concierne.

La formación profesional del estudiante demanda una estructura, que permita integrar coherentemente los esfuerzos que se realizan para favorecer la transmisión oportuna del conocimiento. En tal sentido, se establecen conceptos como: Carrera, Plan de Estudios, Grado Académico, Curso, Clase Magistral, Clase Participativa, Talleres, etc.

También, la profesora Ruth Beard plantea la necesidad de que el docente conozca y se integre de lleno a la formulación de planes de estudio, esto con el propósito de ofrecer al estudiante una verdadera orientación a partir de la integración de los cursos. (Beard, Ruth. 1974, p.38)

El progreso de la docencia universitaria, está supeditado a la libertad que el centro universitario le ofrezca al docente en la realización de su trabajo, en estrecho contacto maestro-alumno, sin que interfiera el prejuicio sobre las tendencias ideológicas. Esta libertad será la fuente que motive al docente a mantenerse actualizado, y promueva en sus estudiantes el espíritu investigativo provocando además una actitud crítica. El artículo 3 del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional instruye lo siguiente:

La libertad de cátedra es principio fundamental de la enseñanza de la Universidad Nacional y comprende los siguientes aspectos:

- a- Garantía del derecho a la libre expresión de profesor en el ámbito universitario, conforme a los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin ser

impedido o limitado por factores ajenos a su función académica, ni por coacciones de cualquier género.

b- Desarrollo de los programas académico, con libertad de expresión en criterios filosóficos, religiosos, históricos, científicos y didácticos.

c- Derecho a la libre investigación individual o colectiva, conducida como un todo por la Universidad, en función de sus propias necesidades y las del país.

d- Derecho a libre discusión razonada de los miembros de la comunidad universitaria, en un marco de respeto mutuo y sin temor a represalias.

1.3.4. El acceso a la propiedad

El procedimiento por el cual el trabajador adquiere más plenamente la estabilidad en su puesto de trabajo, se realiza mediante la adquisición de la propiedad de la plaza. Dicho nombramiento debe seguir el procedimiento de selección establecido por la ley que, en el caso de los servidores del Gobierno Central, es establecido por el Estatuto de Servicio Civil.

En su calidad de acto administrativo, el reclutamiento de personal debe cumplir con los requisitos que la ley a señalado:

“... la Ley General de Administración Pública indica en sus artículos 132 y 133 que todo acto administrativo debe tener un motivo legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto y el contenido debe ser lícito, posible, claro y preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y de derecho del motivo”.

De manera más puntual la Sala Constitucional se ha referido al acto administrativo de selección de personal en los siguientes términos:

“... El nombramiento que se hace conforme a la ley es el acto administrativo necesario e indispensable para que se puedan originar derechos y obligaciones entre un servidor y el Estado, y se materialice por el acuerdo de nombramiento correspondiente ... La idoneidad comprobada es la que debe inspirar la contratación de funcionarios del Estado sin que se pueda argumentar derecho adquirido alguno, al margen del procedimiento legal, toda vez que el error no crea derecho, como reiteradamente se ha dicho”.

La idoneidad comprobada por medio del procedimiento reglado resulta ser un asunto de importancia trascendental. De hecho, en el pasado, la indeterminación que se le dio a la palabra “propiedad”, dio lugar a significativos malentendidos. Véase, por ejemplo, lo establecido por el Tribunal Superior de Trabajo cuando, en 1976, señaló lo siguiente:

“... los nombramientos interinos de los servidores públicos solo podrán efectuarse hasta por un año, pues al cumplirse tal plazo se convierten en nombramientos en propiedad...”

No tan determinante, pero igualmente confusa otra resolución, del mismo año estableció:

“... Cuando la interinidad de los servidores públicos se prolonga más del año, se modifica la condición jurídica de estos, pues se convierten en propiedad del derecho de permanencia en el lugar en donde desempeñen sus actividades.”

Meses después, la misma instancia jurisdiccional aclaraba el sentido de sus anteriores afirmaciones en los siguientes términos:

“... El que en sentencia anterior este Tribunal manifestare que cuando los servidores públicos nombrados interinamente cumplen un año de estar en tal estado, los mismos se convertían en empleados en propiedad, no ha de interpretarse como que el empleado

interino se apropiara del cargo que venía desempeñando sino que el mismo adquiere luego del lapso de un año la condición de trabajador por tiempo indefinido...”

3.3.3. El procedimiento para acceder a la propiedad

En relación con el procedimiento para adquirir el derecho de propiedad laboral, la jurisprudencia de la Sala Constitucional reiteradas veces ha señalado como única vía el concurso por oposición. Por medio de este, la Administración Pública garantiza la efectividad del requisito constitucional de la idoneidad comprobada.

Múltiples han sido los recursos de amparo presentados ante la Sala Constitucional por trabajadores interinos que, por haber ocupado el puesto con antelación, pretenden tener derechos sobre la plaza en cuestión. Todas estas pretensiones han sido rechazadas por esta instancia debido a que, al amparar sus expectativas en supuesto derechos nacidos con el transcurso del tiempo, pretenden obviar el procedimiento del concurso. Así lo señala la siguiente resolución:

“... La circunstancia de que al recurrente se le hubiese nombrado interinamente y por un determinado plazo, para desempeñar el cargo que le interesa, no tiene la virtud de constituir derecho adquirido alguno a su favor que obligue a la administración a nombrarlo en propiedad en esa plaza, toda vez que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo o por haber ocupado otras similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme a lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional.”

En tanto que otro voto, de la misma instancia, abunda en los siguientes términos:

“... el hecho de que se le hubiese nombrado interinamente en varias ocasiones, para desempeñar el cargo que le interesa, no tiene la virtud de constituir derecho adquirido alguno a su favor que obligue a la administración a prorrogarle el nombramiento o nombrarlo en propiedad- aun cuando la plaza se encuentre vacante-, en esa plaza o en

cualquier otra, toda vez que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo o por haber ocupado otros similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme a lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional.”

Con una clara referencia a la existencia de distintos estatutos de admisión a la propiedad dentro de la Administración Pública, una resolución que atiende un Recurso de Amparo contra la Caja Costarricense del Seguro Social señala:

“... Asimismo, debe quedar claro que la estabilización de la relación laboral se hace mediante el concurso de las plazas, pues lógicamente, el transcurso del tiempo no implica que el interino deba ser nombrado en el puesto en el cual se desempeña sin mayor trámite, pues contravendría las reglas que al respecto disponga la normativa correspondiente a su profesión, para el nombramiento de los propietarios, aunque hubiese venido por interinazgos ocupando un cargo en concreto.”

Además del concurso de los elegibles para que, por oposición, sea escogido el servidor que pruebe la mayor idoneidad al puesto pretendido, la Sala Constitucional, de manera reiterada, demanda el puntual cumplimiento de otros procedimientos anexos a la designación. La omisión de estos hace nula cualquier pretensión que alegue derechos adquiridos.

Al respecto, se ha señalado:

“ La simple comunicación telegráfica que se hiciera a la recurrente, de su posible nombramiento en propiedad ... no tiene la virtud, por sí sola, de permitir su ingreso al régimen de Servicio Civil, toda vez que para su consolidación, deben cumplirse los requisitos leyes y reglamentarios necesarios para ello ...”

En tanto que, una vez cumplidos los procedimientos vigentes, según la misma instancia, quienes han resultado beneficiados, son amparados ante las pretensiones arbitrarias de la Admisión que pretenden lesionar tales derechos. Tal y como lo establece el Voto N°. 341-91:

“... los funcionarios nombrados en propiedad en funciones de Auditoría Fiscal a quienes debe reconocérseles su derecho al ascenso, en razón de que al nombrárseles en propiedad se tienen que establecer la procedencia de la designación frente al marco legal establecido, no pudiendo ahora la Administración variar de criterio por estar ello relacionado a un derecho adquirido, sea que para esta Sala, al no poderse revertir los efectos de los nombramientos realizados, siendo estos válidos, los funcionarios nombrados en propiedad, adquieren también los derechos anexos a él como la estabilidad y el ascenso...”

3.3.4. Naturaleza del interinazgo

En torno a la naturaleza de la figura del interinazgo, debe indicarse que la jurisprudencia señala que este es un régimen previsto por la ley. Aunque pese a gozar de legalidad, su utilización no es ilimitada y menos aún arbitraria.

“... La figura del interino, por sí misma no violenta ninguna disposición constitucional, sin embargo, debe desarrollarse dentro de los límites de la razonabilidad, que exigen una necesaria relación entre el fin o espíritu de una institución y su operatividad en el supuesto concreto...”

Asimismo, se enfatiza en el hecho de que el régimen de interinidad está dentro de las facultades con que cuenta la Administración para la realización de sus fines.

“... la Administración cuenta con la facultad de organizar y distribuir su personal en la forma que más satisfaga el interés público, en procura de la eficiencia y eficacia Administrativa, sin que por ello se violenten derechos fundamentales.”

Si la estabilidad laboral procura cumplir con las necesidades regulares que el Estado llena por medio de la Administración, el régimen de interinidad contribuye también a satisfacer esas metas. Tal como lo anota la jurisprudencia.

“... la figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado.../... La razonabilidad y eficiencia que debe orientar la actuación del Estado exigen que el nombramiento de un servidor interino deba obedecer a circunstancias en que se requiera sustituir a un servidor regular y se mantenga solo por tiempo estrictamente necesario...”

Como se analizará luego, la vigencia del régimen de interinidad no debe prolongarse en el tiempo, sino que su utilización está limitada.

“... la interinidad es por definición legal una situación temporal, una excepción a la regularidad: el nombramiento en propiedad previo procedimiento concursal, regularidad directamente mandada por la Constitución Política, artículos 191 y 192, reguladores de la relación jurídica de servicio...”

Por último, la jurisprudencia constitucional señala que la ocupación de un puesto en calidad de interino, de ninguna manera genera derechos que le pongan en ventaja sobre otros que aspiran a ocupar la plaza en concurso. Con lo cual no puede postergarse la idoneidad comprobada, alegada por la Carta Magna.

“... el solo hecho de estar nombrada interinamente no le otorga derecho al cargo o prioridad alguna al momento de realizarse el nombramiento en propiedad... la antigüedad o el ocupar interinamente el cargo en juego puede ser un factor más a ponderar pero nunca otorgar por sí mismo, primacía alguna...”

Recapitulando, referido a la naturaleza del régimen de interinidad, se puede indicar que:

1. Es un régimen previsto por el ordenamiento jurídico.
2. Por medio de este régimen el Estado procura continuar con su labor de satisfacer las necesidades de interés común.
3. Es un régimen de excepción.
4. La vigencia de este régimen está limitada a situaciones legalmente definidas y a espacios temporales limitados.
5. La utilización de este régimen no se constituye en un procedimiento previo para ocupar un puesto en propiedad, ni genera derechos frente a otros que pretendan acceder al mismo puesto. Con lo cual, prevalece la comprobación de la idoneidad en la adquisición de la propiedad.

3.3.5. El Contrato de Interinidad

Se presenta como una especie del contrato por tiempo determinado. Según la doctrina, el término de duración de este tipo de contrato queda subordinado a un hecho futuro cierto, cual es el cumplimiento de la tarea concreta para la cual fue contratado el trabajador (contrato por obra o servicio determinado). Por su misma naturaleza, este contrato establece una relación intrínsecamente transitoria, destinada a no perdurar. De manera que el trabajador no tiene posibilidad de mantener su empleo, sabiendo de antemano que el vínculo va a extinguirse cuando concluya la tarea encomendada.

El contrato de interinidad también permite la ausencia transitoria de un trabajador estable, en tanto prestado por este no puede ser fácilmente realizado por el recurso humano restante. Así, tampoco es la solución el incrementar permanentemente este recurso, pues no resultaría razonable producir exceso de este al incorporarse el sustituido. De manera que la finalidad de los contratos reside en aportar a la empresa fuerza de trabajo equivalente a la que pierde transitoriamente por la ausencia de un trabajador, cuyo contrato quede en suspenso y goza por ello, del derecho a reserva del puesto de trabajo.

3.3.6. Las formas de pactar la interinidad

Existen distintas formas de pactar la interinidad, las cuales pueden ser sintetizadas en las siguientes:

1. Celebrar el contrato a término cierto, siempre que, durante todo el plazo comprendido en sus límites, subsista la causa objetiva que justifica la contratación. Cumplido dicho periodo, el contrato quedaría extinguido, incluso aunque subsistiera la ausencia del trabajador sustituido y su derecho a reserva del puesto de trabajo. Así, es al empleador a quien le corresponde decidir si subsiste la necesidad que motivó la interinidad, siempre que tal decisión no entrañe abuso del derecho.
2. Pactar la interinidad bajo término incierto pero solo respecto al momento en que esta llegará a su fin, situándose entonces el momento en la reincorporación del sustituido o en la extinción del derecho de reserva de puesto de trabajo. Cumplido dicho término, el contrato de trabajo quedará extinguido.
3. Pactar la interinidad bajo condición resolutoria. Dicha condición se verifica con la reincorporación del sustituido, la cual supone un evento futuro e incierto ya que tal reincorporación podrá tener lugar o no. Si, por el contrario, la reincorporación no tuviera lugar y desapareciera definitivamente el derecho a reserva de puesto de

trabajo del sustituido, el contrato de interinidad devendría en indefinido, novándose en tal sentido.

Aun cuando algunos podrían incluir, también, otras modalidades como son los contratos por vía indirecta (empresas de trabajo temporal, empresas de servicios, contratistas, etc.) y el contrato a tiempo parcial, en estricto sentido, tales categorías no entrarían en este tipo de contrataciones.

3.3.7. El Contrato a Plazo Fijo:

Se caracteriza este contrato por establecer su duración en unidades de tiempo o fechas y por fijar su término en un momento dado y cierto. Reúne ciertas características especiales en cuanto a su plazo, forma, prueba y régimen jurídico que son esenciales de conocer.

B.1 Caracterización del contrato a plazo fijo:

Esta clase de relación surge cuando las partes precisan, de manera exacta, el día en que hay que concluir el vínculo (plazo cierto). En algunos casos, la ley autoriza su celebración siempre que la fijación del término final se justifique por razones objetivas relacionadas con la naturaleza de las tareas y las modalidades de la actividad. De no existir la situación mencionada, ajena a la voluntad de las partes, el contrato se considera celebrado por tiempo indeterminado. Estos nos recuerdan que, tratándose de normativa laboral, los contratos son definidos por sus características objetivas y no por la denominación que se les dé.

B.2 Plazo máximo del contrato a plazo fijo: bilateralidad

Según los principios generales de este tipo de contrato, el plazo pactado obliga a ambos contratantes. Así, en caso de resolución injustificada ante tempus, tanto el empleador como el trabajador deben responder según se indique la responsabilidad por los daños y perjuicios de derecho común que el incumplimiento haya ocasionado.

En la mayor parte de las legislaciones se limita el plazo máximo de duración del contrato. Ello como un medio para evitar que el trabajador quede ligado a la empresa por un tiempo demasiado largo, lo cual podría coartar su libertad personal. Se da así por sobreentendido que a él también lo obliga el término pactado. Con esta norma se pretende evitar que relaciones claramente enmarcadas como vínculos laborales con duración indefinida se encubran como contratos de duración determinada.

3.3.8. La Política de Distribución de Carga Académica

La transformación de una sociedad, como se indicó en páginas anteriores responde al reto que responsablemente debe asumir una universidad. La búsqueda de alternativas que satisfagan los requerimientos sociales mediante la investigación, la docencia y la extensión demandan ecuanimidad en la ejecución de esas actividades. Equilibrio que se puede alcanzar con la aplicación de una política para la distribución de carga académica.

La política de distribución para la carga académica, debe procurar eliminar sustancialmente la sub-utilización de los limitados recursos humanos de que disponen las universidades; en tal sentido, el reverendo Benjamín Núñez, Exrector de la Universidad Nacional expresó:

Sí debemos exigir que quien trabaje con nosotros, se identifique con la Institución, participe de sus funciones principales, continúe al desarrollo y la superación personales y contribuya a la superación y al funcionamiento de la institución. (Núñez, Benjamín, Informe del Rector, p.23)

La aplicación de una política de distribución de carga académica persigue además, que los profesores se identifiquen en mayores proporciones con la institución a la cual prestan sus servicios, esto se logrará al evitar que los docentes se mantengan aislados de la vida universitaria, eliminando por otra parte el pretexto de que únicamente tienen la

obligación de presentarse a impartir sus lecciones una vez a la semana, entregando a la universidad y a sus estudiantes un mínimo de su acervo académico.

Se pretende además con la ejecución de una política de este tipo, que la relación profesor-estudiante se fortalezca en la medida que el alumno se involucre e identifique con su maestro en las tres áreas de la tarea universitaria, de ahí que Carlos Gonzáles Orellana ha indicado que el profesor universitario, debe al menos dedicarse medio tiempo a la labor universitaria, para que su cátedra o investigación surtan el efecto deseado. (González, Carlos. 1963 p.33).

Refiriéndose a la vocación histórica y a las obligaciones de la Universidad Nacional, los estudiantes Arce Rodríguez, Arguedas Salas, Umaña Fernández y Valverde González, en su trabajo final de graduación anotaron.

Dada esta relación entre su misión, funcionamiento y los resultados esperados de su gestión, tiene la obligación de garantizar a la sociedad costarricense el uso más racional y eficaz de los recursos, (que en la sociedad son escasos) que ésta pone a su disposición para lograr los objetivos propuestos. En otras palabras la sociedad costarricense pone en disposición de la Universidad Nacional una serie de recursos que le permiten su funcionamiento y que incluso, están garantizados en la Constitución Política en el artículo 85, pero se obligan a ésta a hacer el uso más adecuado y eficiente de estos recursos. (Arce, Gloria y otros., 1990, p.2)

Los criterios para definir una política tendiente a lograr la armonía que debe existir entre la investigación, la docencia y la extensión no es labor sencilla de cumplir. En tal sentido y como marco orientador, el preámbulo del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional en su párrafo cuarto considera:

La investigación constituye un elemento central de las actividades universitarias. Alimenta la docencia y la extensión al diagnosticar la realidad nacional, al proponer nuevas alternativas de desarrollo y al plasmarlas en estrategias académicas. Mediante esta acción, conjunta y combinada, la Universidad Nacional dirige su principal quehacer hacia la eliminación del subdesarrollo.

Después de un prolongado proceso de maduración institucional; además de considerar el artículo 124 del Estatuto Orgánico que garantiza la vocación y disponibilidad del académico en el ejercicio de sus tareas, y en resguardo de los mejores intereses de la institución, se ha introducido en el ámbito de la Universidad Nacional diferentes normas y sugerencias que han marcado las pautas para la aplicación de una política para la distribución de la carga académica.

Así por ejemplo:

- a- La determinación de horas contacto. Durante los primeros años de vida institucional se establecían 12 horas de docencia presencial y 28 para otras actividades académicas, entre ellas la investigación.
- b- Elaboración de proyectos de investigación y extensión financiados externamente. Opción discriminante al considerar que quienes no obtengan financiamiento adecuado para las actividades señaladas, deberán dedicarse contra su voluntad a la docencia.
- c- Determinación de la idoneidad del profesional, complementada con incentivos que respondan a:
 - 1. Investigaciones preliminares
 - 2. Experiencia
 - 3. Cantidad y calidad

4. Dedicación a la institución

d- Establecimiento y ejecución de normas presupuestarias:

1. Aumento de harás contacto
2. Unidad de carga académica docente (UCAD)
3. Establecimiento de un total de 400 horas anuales.

3.3.9. La Jornada Laboral

La jornada laboral, debe ser entendida como el número de horas que un profesional debe dedicar a la Universidad para realizar diferentes actividades académicas. En dicha jornada el académico debe prever la atención y orientación de los estudiantes, además del tiempo necesario para la preparación de sus lecciones y el tiempo suficiente para la renovación y actualización de sus conocimientos; así como su participación en el desarrollo de proyectos de investigación y de extensión, y actividades académico-administrativas.

Al efecto el artículo 129 del Estatuto Orgánico establece:

La Universidad Nacional solo tendrá profesores que se comprometan a prestar sus servicios en términos de jornada completa; de tres cuartos de jornada, de media y en casos muy justificados ante el rector de cuartos de jornada y de horas ...

También, los artículos 132 y siguientes del Estatuto Orgánico exponen, las reglas que resguardan el otorgamiento de la propiedad e inamovilidad, así mismo, regula los casos según los cuales se pierde tal condición.

En la Universidad Nacional por mandato estatutario, funciona una Comisión de Carrera Académica, cuya labor consiste en otorgar incentivos a aquellos profesores que alcancen los méritos para ser promovidos conforme al reglamento dictado para tal efecto. También el artículo 126 del Estatuto Orgánico, tipifica como variables a considerar para

tales promociones académicas: los títulos, credenciales, producción intelectual, la experiencia docente, investigativa y de extensión. El artículo 127 del señalado cuerpo normativo dispone:

... es requisito mínimo para ser Profesor Instructor, poseer título de Bachiller universitario o su equivalente; el de Licenciado a su equivalente, para ser Profesor I, Profesor II o Catedrático. El tiempo mínimo de servicio para ser Profesor I será de dos años, para ser profesor II de cinco años y para Catedrático de quince años. Los estudios de Pos-grado sobre la base de Licenciatura o su equivalente podrán equiparse a dos años de servicio para el aspirante a Profesor II y a cinco años para Catedrático según lo especifique el Reglamento de Carrera Académica.

Con el fin de orientar al lector, en el análisis posterior de los datos se presentan a su consideración y conforma al manual de puestos del Departamento de Recursos Humanos las Categorías Académicas que rigen en la Universidad Nacional:

| Categoría | Descripción |
|------------------|-----------------------|
| 87 | Instructor Bachiller |
| 88 | Instructor Licenciado |
| 89 | Profesor I |
| 90 | Profesor II |
| 91 | Catedrático |

3.4 Evolución del proceso de Admisión de la Universidad Nacional

Bajo el lema de “Universidad Necesaria”, la Universidad Nacional se propuso ofrecer a los costarricenses nuevas alternativas de estudio, sobre todo para que los sectores mayoritarios pudieran tener acceso a la educación superior.

Por ello, en el primer Estatuto Orgánico que se promulgó 1976, se manifestaron los principios de la Universidad Necesaria. Sobresalen entre los fines de la Universidad Nacional: definir una unidad de cultura, el promover la transformación social y perfeccionar la democracia a través de una participación ampliada de los sectores populares. Esta aspiración guía las políticas de admisión, como factor fundamental para decidir la población estudiantil de la Universidad Nacional, en el marco de su modelo académico, fines y principios. Se establecen las políticas de admisión de la Universidad Nacional, en el Capítulo III, Artículo 184 y 185 y se crea el Consejo de Admisión, órgano encargado de la aplicación de la política de admisión.

A partir de esta idea, se fueron desarrollando una serie de condiciones como orientación profesional, becas, residencias estudiantiles, que sustentaron la política de admisión.

En sus oficios, la Universidad Nacional utilizó como criterio de selección una entrevista que fue aplicada por un grupo de profesores de la Universidad y se fijó un porcentaje a cada colegio para garantizar que entrarán estudiantes de todos los colegios del país. En 1977, se aplicó una prueba para medir la actitud del estudiante hacia los estudios universitarios y hacia la situación socioeconómica del país, y se mantuvo el porcentaje por colegios. En 1978, se aplicó una prueba de aptitud confeccionada por el Instituto de Investigación Psicológicas de la Universidad de Costa Rica y el promedio de notas de cuarto ciclo de la enseñanza media. (Cachón. 1983:79). Durante el período de 1979 a 1986 la Universidad Nacional, realizó el proceso de admisión conjuntamente con la Universidad de Costa Rica, utilizando la prueba de aptitud académica elaborada por la Universidad de Costa Rica, como instrumento de selección. En 1982, además de la prueba de aptitud y el promedio de notas del Ciclo Diversificado, se utilizó la estratificación. La estratificación consistía en agrupar a los diferentes colegios del país, de acuerdo al tipo y ubicación geográfica del mismo. Como se puede observar, desde 1974 hasta 1987 se aplicaron diversos criterios de selección. A partir de 1987, el Consejo Universitario en su Sesión 1011 y 1015 del 5 y el 12 de febrero de 1987 respectivamente,

acordó eliminar la prueba de aptitud académica como criterio fundamental para la admisión en la Universidad Nacional y uno de sus criterios fue:

“Que si bien son conocidos por todos los procesos de degradación de la calidad de la enseñanza en los niveles primario y secundario, la prueba de aptitud académica no es el criterio más adecuado para garantizar el escogimiento de la población estudiantil universitaria sin que medien ciertos aspectos de oportunidad influidos fuertemente por condiciones de desigualdades sociales y geográficas”. (Consejo Universitario, 1978:35

Así se eliminó la prueba de admisión y se definió el ingreso con base en otros criterios: el promedio general de notas de la educación diversificada y la estratificación geográfica.

Desde 1988 a 1998 se utilizó el mismo procedimiento de selección.

Dado lo anterior en sus casi tres décadas la Universidad Nacional ha pretendido consolidarse como una alternativa de acceso que tiene la población costarricense para seguir estudios de Educación Superior.

Las políticas y los criterios de admisión de la Universidad Nacional son la base para recibir al estudiante que ingresa, y así exista una verdadera interrelación con el modelo universitario.

Se definen los sectores sociales que son prioridad para ser admitidos a la Universidad Nacional y los aspectos que se tomarán en cuenta para definir su admisión, básicamente notas de colegio y colegio de procedencia.

En el Estatuto Orgánico aprobado en 1993, en el Capítulo V se hace referencia a la admisión en los artículos 168 y 169 que dicen:

Artículo 168: Aprobación de las políticas de admisión

“La política de admisión de la Universidad Nacional será aprobada por el Consejo Universitario, a propuesta del Consejo de Admisión, que estará formado por el Rector, el Vicerrector Académico, el Vicerrector de Vida Estudiantil, el Vicerrector de Desarrollo, el Director del Departamento de Registro y la representación estudiantil correspondiente”.

Artículo 169: Políticas de admisión

“La política de admisión establecerá los principios generales que seguirá la Universidad Nacional para determinar el número de estudiantes que recibirá anualmente. Los requisitos de ingreso y el procedimiento de selección, se fijarán atendiendo las sugerencias formuladas por cada Facultad y serán establecidas anualmente en el Plan Académico.

Las políticas de admisión estarán regidas por los principios de excelencia académica, democratización y necesidades del desarrollo nacional.”

3.4.1. Políticas y etapas de admisión vigentes a partir de 1990

En 1990 la Universidad Nacional estableció las siguientes políticas de Admisión:

1. Detectar a los estudiantes que posean la aptitud académica necesaria para realizar estudios superiores.
2. Promover el ingreso de estudiantes que provienen de comunidades alejadas y de sectores sociales tradicionalmente marginados, de bajos recursos económicos y que posean aptitud académica.
3. otorgar facilidades de becas y servicios a los estudiantes que provengan de zonas cuyo acceso a la Universidad ha sido limitado y que necesiten este beneficio.

4. La Universidad Nacional tomará las medidas necesarias para que haya una amplia difusión sobre el proceso de admisión, carreras que ofrece y requisitos de ingreso a carrera.
5. La Universidad Nacional evaluará el proceso de admisión periódicamente, cada dos años como mínimo (Amaya Bonilla. 1991:6)

El proceso de admisión estará formado por cuatro etapas: atracción, selección, admisión y seguimiento.

Etapa de Atracción: se ejecuta fundamentalmente a través de visitas de la Universidad Nacional a los colegios, que consiste en una actividad de promoción de la Universidad Nacional, dirigida a los estudiantes que cursan el último nivel de la Educación Media Diversificada. Se invita a los estudiantes a ingresar a la Universidad por medio de la divulgación y orientación profesional, indicándoles los procedimientos para la inscripción, a través de una conferencia magistral con apoyo de material impreso y audiovisual.

Participan profesionales del Departamento de Orientación de la Sede Central y Sedes Regionales: Chorotega y Brunca.

Su objetivo es promover el interés por ingresar a la Universidad Nacional a estudiantes de último año de la Enseñanza Media Diversificada, destacando las fortalezas de la institución y las condiciones que ofrece la Universidad para realizar los estudios universitarios.

Etapa de Selección: Se aplican los criterios propios de la Universidad que determinan los candidatos.

Etapa de Admisión: Es el estudiante que aprueba la etapa de selección y cumple con los otros requisitos establecidos, adquiere la condición de admitido, hasta llegar a realizar la matrícula de la carrera elegida.

Etapa de Seguimiento: En esta etapa se realizan estudios sobre el rendimiento académico de los estudiantes por curso, nivel y carrera, los cuales el Departamento de Registro remite a las Unidades Académicas para que sea analizado.

3.4.2. Criterios de Admisión aplicados desde 1996 a 1998

Los siguientes son los criterios de admisión, según el acuerdo Acta N° 2023-287 Artículo segundo, Inciso I tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional:

1. La nota de Admisión a la Universidad Nacional está construida por el promedio de las notas finales de Ciclo Diversificado de las siguientes materias: Español, Estudios Sociales, Matemáticas, Idioma Extranjero, Biología, Física, Química, las materias opcionales, tecnología y taller (estas últimas sólo para colegios técnicos)

En el caso del estudiantes que está cursando el último año de Enseñanza Media, se promedia las notas de Décimo y I Semestre de undécimo año para colegios académicos, y a los colegios técnicos las notas de Décimo, undécimo y I Semestre de duodécimo año.

La nota de admisión para los estudiantes que realizaron todos sus estudios por la modalidad de Bachillerato por Madurez y a Distancia, será el promedio de las materias correspondientes a dicha modalidad. Cuando los estudiantes hayan realizado estudios parciales en el ciclo diversificado y obtienen posteriormente el Bachillerato por Madurez o a Distancia la nota se obtiene promediando las notas obtenidas en la Enseñanza Media y el faltante con las notas obtenidas en el Bachillerato por Madurez.

2. Se indica que el cupo disponible se distribuirá entre los estudiantes de los diferentes estratos, que los define posteriormente, y en forma proporcional a la población que se encuentra en edad de ingresar a la institución, de acuerdo con el último censo de población nacional. Dentro de los estratos, se hace referencia a los tres que se enuncian a continuación:

ESTRATO N°:1

Estará formado por los estudiantes que provienen de colegios oficiales del Área Metropolitana (San José) y colegios oficiales de las cabeceras de provincia: Cartago, Heredia y Alajuela y por los estudiantes que provienen de colegios privados.

ESTRATO N°:2

Estará formado por los estudiantes que provienen de los colegios oficiales de los restantes cantones de San José, Pérez Zeledón, Cartago, Heredia, Alajuela y las provincias de Puntarenas, Limón y Guanacaste.

ESTRATO N°:3

“Estará formado por los estudiantes que provienen de los colegios nocturnos y bachilleres por madurez.” (Consejo Universitario, Acta 2023-287)

3. Admisión: La admisión se realizará en orden descendente de nota de admisión, según lista publicada, hasta completar el cupo máximo que establece la institución en cada una de las sedes y sus respectivos cupos en carreras y Estudios Generales, de acuerdo con los criterios de rendimiento académico establecido, la capacidad instalada y la distribución por estratos.
4. Carreras de Ingreso Directo: Además de haber sido admitido a la Universidad Nacional, para las carreras de ingreso directo, los estudiantes dependiendo del

cupo por carrera y si aprueban el proceso de selección propio de dicha carrera, en concordancia con lo que al respecto establezca el Consejo Académico de la Unidad Facultad, Centro o Sede.

5. Estudios con Pregrado o Grado: Los estudiantes con diploma de grado asociado o grado académico de bachillerato o licenciatura, obtenidos en instituciones nacionales o extranjeras, debidamente reconocidos y equiparados, pueden ingresar a la universidad en la carrera que fueron admitidos. Los estudiantes que ingresen con grado asociado (diplomado), deberán cursar y aprobar los Estudios Generales, en caso contrario, deben realizar los trámites de reconocimiento y equiparación necesarios.
6. Estudiantes por Traslados: Los estudiantes, que sometan a equiparación, estudios realizados en la Universidad Nacional o extranjera, podrán ingresar a carrera o al nivel correspondiente, y cuando la resolución contemple un mínimo de 12 créditos debidamente equiparados y no se haya agotado el cupo correspondiente en la carrera o nivel en que fue aceptado.
7. Estudiantes Extranjeros: El número de estudiantes extranjeros admitidos a la Universidad Nacional, no debe sobrepasar el 5% del total de estudiantes nuevos del año correspondiente.
8. Para ingresar a carrera el número de estudiantes extranjeros no debe sobrepasar el 10% del total de estudiantes nuevos del año correspondiente.
9. Estudiantes por Acreditación: Podrán ingresar los estudiantes que hayan sido ubicados en carrera a través del programa de Acreditación de Aprendizaje por Experiencia (ACAPES).

Según información obtenida en el Departamento de Registro, el criterio de estratificación tuvo dificultades de aplicación, por la cantidad de estudiantes de cada estrato que aplicaban a la Universidad Nacional. El propósito de tomar en cuenta estos estratos, era favorecer un ingreso equitativo de todas las zonas del país.

La Universidad Nacional como institución de educación superior al servicio del país, mantiene en su misión y fines los sustentos filosóficos que han sido pilares de esta institución. Como parte de esta filosofía, lo que se requiere es atraer estudiantes de escasos recursos económicos de diferentes zonas del país y ofrecerles la oportunidad de cursar estudios universitarios.

Se han dado los lineamientos para otorgarles en forma gratuita a estudiantes de escasos recursos económicos la adquisición del sobre de admisión, el cual es entregado por los Orientadores de la Universidad Nacional.

La Universidad, por medio del Departamento de Orientación, realiza una serie de giras, orientadas a visitar colegios distantes y ofrecerles oportunidad a los estudiantes para que continúen estudios en la Universidad. De esta manera esta Institución se acerca a las comunidades alejadas y abre las puertas a estudiantes de escasos recursos económicos, que han concluido con éxito su educación media y cumplan su aspiración de formarse profesionalmente.

Se coordina con los bancos estatales (Banco Nacional de Costa Rica y Banco de Costa Rica), para que los estudiantes de áreas alejadas del país, puedan cancelar los derechos del sobre de admisión y lo retiren, cuando los Orientadores de la Universidad Nacional visiten los colegios, con solo presentar el recibo cancelado.

Además la Universidad Nacional tiene un sistema de becas, ayuda económica y un programa de Residencias Estudiantiles, destinado a proporcionar el acceso a la

universidad de estudiantes de escasos recursos económicos y de alto rendimiento académico.

3.4.3. Normas generales y cupos de Admisión a partir de 1999

El cupo disponible para los estudiantes de nuevo ingreso se define considerando la disponibilidad económica de la Universidad Nacional, la infraestructura y los planteamientos de las Unidades Académicas.

A partir del año 1999 el ingreso a carrera es directo, no tiene como requisito los Estudios Generales, ya que las materias las matriculan en forma verticalizada.

La nota mínima de admisión en la Universidad Nacional en los años 1996-1997 fue de 75, sin embargo a partir del año 1998, dependió del número de candidatos elegibles a cada carrera, ya que el ingreso va a depender del cupo por carrera y del proceso de selección propio de dicha carrera. No existe nota mínima para ser admitido en esta universidad.

A partir del año 1999, por acuerdo del Consejo Universitario, Artículo Tercero, inciso único, de la sesión celebrada el 24 de Setiembre de 1998, Acta N° 2066, se establecen las Normas Generales para la Admisión a la Universidad Nacional y el Ingreso a Carrera para estudiantes de nuevo ingreso, algunos de estos acuerdos son:

1. El proceso de selección se realizará tomando en cuenta los siguientes aspectos en el siguiente orden de aplicación:
 - Cupo máximo disponible en el primer nivel de carrera, según lo estipulado en los puntos 2 y 3 siguientes, y en los Estudios Generales, para los estudiantes de primer ingreso a la Universidad.
 - Cuando corresponda, cumplimiento de los requisitos de ingreso a carrera por parte del estudiante.
 - Nota de admisión a la universidad de cada estudiante, según se establece en los criterios de admisión.

2. El cupo disponible en cada carrera, será distribuido en la siguiente manera:

Para 1999: El 70% del cupo para estudiantes regulares de la Universidad Nacional. El 30% del cupo para estudiante que ingresan por primera vez a la Universidad Nacional. Este porcentaje puede aumentar si el 70% del cupo asignado a los estudiantes regulares no se completa.

Para el 2000: El 50% del cupo para los estudiantes indicados en el inciso 1, para 1999. El 50% del cupo para los estudiantes que ingresan por primera vez a la Universidad Nacional.

Para el 2001: El 30% del cupo para los estudiantes indicados en el inciso 1, 1999. El 70% del cupo para los estudiantes que ingresan por primera vez a la Universidad Nacional.

Para el 2002: El 100% de los cupos serán para los estudiantes que ingresan por primera vez a la Universidad. El porcentaje del cupo disponible en el primer nivel de carrera para los estudiantes de primer ingreso a la Universidad deberá mantenerse o aumentar con respecto al año anterior.

3. Las unidades académicas en coordinación con la Dirección de Docencia deben establecer el cupo del primer nivel de carrera.

4. El proceso de selección de los estudiantes, en las carreras con cupo restringido, deberá ser puesto en conocimiento de los estudiantes, los criterios que se utilicen deben tener sustento académico, técnico y metodológico.

5. Regula que las unidades académicas que tienen proceso de selección específico, deben señalar, en el período establecido, una lista de elegibles con los estudiantes que cumplan los prerrequisitos de ingreso.

3.4.4. Descripción del proceso de admisión

- ❖ El departamento de Registro elabora la propuesta de cronograma de Admisión, la presenta a la Comisión Técnica de Admisión y otros departamentos involucrados en el proceso, quienes la revisan, la modifican y la devuelven luego a la Comisión Técnica para su aprobación.
- ❖ El Departamento de Registro revisa y hace un inventario de las fórmulas de inscripción y papelería existente.
- ❖ El Departamento de Orientación realiza la primera visita a los colegios de zonas alejadas para informar sobre carreras y servicios que ofrece la Universidad Nacional.
- ❖ El Departamento de Registro desempaca, separa y desecha documentación que se encuentra en los sobres de inscripción elaborados para el año anterior.
- ❖ La Dirección de Docencia solicita a las Unidades Académicas el cupo disponible al primer nivel de carrera y criterios de selección, que luego son enviados al Departamento de Registro.
- ❖ El Departamento de Registro solicita al Programa de Abastecimiento y Apoyo, las tarifas de cuñas vigentes, de las diferentes emisoras, así como de la prensa, para preparar el presupuesto correspondiente a la divulgación del proceso de Admisión.
- ❖ La coordinadora de Admisión prepara la estimación presupuestaria del proceso de divulgación en medios de comunicación colectiva.
- ❖ La jefatura de la Sección de Apoyo a la Actividad Docente propone la cantidad de formularios que deben imprimirse.

- ❖ La coordinadora de Admisión hace la solicitud de compra de formularios de inscripción para ser procesado en lectora óptica al Programa de Abastecimiento y Apoyo.
- ❖ La coordinadora de Admisión elabora un cuadro de los cupos disponibles para primer nivel según información dada por las Unidades Académicas.
- ❖ La coordinadora de Admisión solicita cotizaciones para el diseño y confección de artes: de afiches, brochures, sobre plástico con logo y separador de páginas.
- ❖ Selección de cotizaciones del diseño y trámite administrativo para la confección de arte de los afiches, brochures, sobre plástico con logo y separador de páginas.
- ❖ La Comisión Técnica de Admisión, prepara las propuestas de políticas y criterios de Admisión. Las envían al CONSACA, al Consejo de Admisión, donde se revisan y elevan las propuestas y criterios de admisión al Consejo Universitario, para su aprobación.
- ❖ La coordinadora de Admisión revisa el instructivo y elabora la carta que se enviará a los colegios informando sobre el proceso de Admisión.
- ❖ El Departamento de Registro aprueba las artes: afiches, brochures y separadores de página.
- ❖ La coordinadora de Admisión hace la solicitud de estudiantes a Bienestar Estudiantil para que colaboren con el llenado de sobres.

- ❖ El Departamento de Registro hace la solicitud al Programa de Publicaciones e Impresiones de las artes afiches, brochures, carta, separador de páginas, comprobantes, diferentes boletas e instructivo.
- ❖ El Departamento de Registro coordina con el Departamento de Gestión de Desarrollo Presupuestaria y Financiero con el fin de establecer un convenio con el Banco Nacional y Banco de Costa Rica, para la cancelación de los derechos del sobre de admisión.
- ❖ Solicitar a Unidades Académicas que envíen material informativo sobre el proceso de selección a carrera al Departamento de Registro, para enviar a las Sedes Regionales.
- ❖ La jefatura de la Sección de Apoyo a la Actividad Docente informa al Director de Abastecimiento y Apoyo, de la entrega de sobres de manila, que contienen la información sobre admisión y que se deben enviar a los colegios por correo.
- ❖ La Dirección del Departamento de Registro notifica a las Unidades Académicas sobre políticas de Admisión.
- ❖ El Departamento de Orientación entrega al Departamento de Registro el listado de colegios que visitarán en las giras.
- ❖ El Programa de Publicaciones e Impresiones entrega al Departamento de Registro material impreso de: afiches, brochures, instructivo, separador de página, comprobante, diferentes boletas, carta e instructivo.
- ❖ El Programa de Publicaciones e Impresiones envía los materiales de divulgación a los departamentos de Registro y Orientación para que continúen con la preparación

del proceso de divulgación de Admisión, de los sobres de admisión y de información sobre la inscripción.

- ❖ El Departamento de Registro prepara el material de divulgación para la radio y prensa escrita y lo envía a las instancias correspondientes.
- ❖ El Departamento de Registro actualiza la información que se incluye en INTERNET.
- ❖ La Dirección del Departamento de Registro envía información actualizada sobre admisión al Centro de Cómputo, para indicarlo en el sistema de información UNATEL.
- ❖ El Departamento de Registro ofrece explicación del proceso de Admisión a Unidades Académicas y Sedes Regionales.
- ❖ El Departamento de Registro recibe material informativo sobre las carreras de las Unidades Académicas para enviar a las Sedes Regionales.
- ❖ La coordinadora de Admisión envía a las Sedes Regionales el material informativo sobre carreras.
- ❖ El Departamento de Registro tramita las solicitudes de impresión y divulgación en medios de comunicación colectiva ante la Vicerrectoría Académica.
- ❖ La coordinadora de Admisión capacita a los orientadores para la recepción de la boleta y los documentos de inscripción para Admisión.

- ❖ La coordinadora de Admisión traslada al Departamento de Orientación, los sobres de manila que contienen información sobre Admisión que deben ser distribuidos en los colegios que visitarán.
- ❖ Envío de sobres con información de Admisión a los colegios por correo.
- ❖ Publicación en la prensa escrita y divulgación en la radio, comunicando el período de venta y recepción de sobres para el proceso de admisión.
- ❖ Los interesados cancelan en las sucursales del Banco Nacional de Costa Rica, y el Banco de Costa Rica, los derechos de inscripción, principalmente para zonas alejadas.
- ❖ La coordinadora de Admisión verifica la llegada de los sobres, que se enviaron por correo a los colegios.
- ❖ La Jefatura de la Sección de Apoyo a la Actividad Docente y la coordinadora de Admisión trasladan, los sobres de inscripción al Programa de Gestión de Desarrollo Presupuestario y Financiero.
- ❖ La Jefatura de la Sección de Apoyo a la Actividad Docente coordina la firma de contratos y entrega de sobres de inscripción a las cooperativas que colaboran con la venta de sobres de admisión.
- ❖ La jefatura de la Sección de Apoyo a la Actividad Docente y la coordinadora de Admisión, envía a las Sedes Regionales y cooperativas, los sobres de admisión, para su venta en las fechas indicadas.

- ❖ En las fechas estipuladas se realiza la venta de sobres de inscripción y beca, en la Sede Central y en las Sedes Regionales de la Universidad Nacional así como en otros establecimientos del país.
- ❖ Segunda visita a los colegios para la divulgación y entrega de los sobres con información del proceso de Admisión de la Universidad, así como entrega de sobres de inscripción, a los estudiantes que hayan cancelado el derecho en los bancos asignados.
- ❖ Publicación en la prensa escrita y divulgación en la radio, comunicando el período de recepción de formulario y documentos de Admisión.
- ❖ Recepción de la boleta de inscripción y demás documentos para la Admisión en el período establecido.
- ❖ Los interesados entregan la boleta y los documentos de inscripción en los centros de recepción ubicados en el Departamento de Registro de la Sede Central y en las oficinas de Registro de las sedes regionales o bien, pueden ser entregados a los orientadores que visitan algunos colegios.
- ❖ Se revisa la documentación recibida y la boleta de inscripción. Se preparan las boletas para la lectura.
- ❖ Cálculo de promedio de admisión de estudiantes que cursaron madurez, distancia, extranjeros o ciclo diversificado en diferentes colegios.
- ❖ El Departamento de Registro recibe los formularios de inscripción y documentos de Sedes Regionales.

- ❖ La Oficina de Computo realiza la lectura de las boletas de inscripción. Los datos se incorporan a una base de datos previamente definida.
- ❖ La Oficina de Computo entrega los listados de inconsistencias a la sección correspondiente para la corrección respectiva.
- ❖ Traslado al Centro de Cómputo, el disquete con la información de inscritos.
- ❖ El Departamento de Registro entrega a las Unidades Académicas, listado de los estudiantes postulantes que indicaron opciones a carrera, con su respectivo promedio de admisión a la Universidad, número de teléfono, dirección, institución secundaria de donde procede y año de conclusión de estudios.
- ❖ Período de selección a carrera: aplicación y calificación de pruebas de carrera. Se realizan las pruebas de aptitud en aquellas Unidades Académicas que la tienen establecida.
- ❖ Digitación por parte de las Unidades Académicas de los estudiantes que ganaron la prueba en las Sedes Regionales y Sede Central.
- ❖ El Centro de Computó emite las listas de elegibles con los estudiantes que ganaron la prueba.
- ❖ El Centro de Cómputo entrega la Departamento de Registro las listas de elegibles.
- ❖ Revisión de las listas de elegibles.
- ❖ Impresión de listas de elegibles en la Sede Central y Sedes Regionales.

- ❖ Elaboración de sobres para enviar los listados de elegibles a los colegios.
- ❖ Envío de listados de postulantes elegibles a carrera a los colegios.
- ❖ Se publica el primer padrón de elegibles, para que los interesados consulten su situación. Si hay reclamos, se presentan al Departamento de Registro ante los funcionarios designados, quienes estudian cada caso y resuelven en primera instancia, según el procedimiento de revisión que se defina. Si no está conforme, se solicita revisión de su caso y lo presentan por escrito a la Comisión Técnica de Admisión, que analiza casos especiales o apelaciones presentadas por escrito y resuelve.
- ❖ Se envía el padrón de elegibles, a cada unidad académica.
- ❖ El Departamento de Registro recibe los documentos (título de Bachiller y fotografía) de las Sedes Regionales a la Sede Central.
- ❖ En el Departamento de Registro se actualiza la documentación entregada (título de bachiller y foto) en la base de datos inscritos. Se marcan los aceptados en carrera.
- ❖ El Centro de Cómputo emite un listado con estudiantes admitidos. Se realiza la asignación automática de carnets y se les empadrona. Se publica también el padrón de citas de Orientación Inicial y matrícula para estudiantes de nuevo ingreso.
- ❖ Revisión lista de admitidos a carrera con cita de Orientación Inicial y matrícula.
- ❖ Emisión de listado de admitidos a carrera de la Sede Central y la Sedes Regionales.
- ❖ El Departamento de Orientación inicia el curso de Orientación Inicial y simultáneamente se inicia la matrícula para estudiantes admitidos.

- ❖ Los estudiantes incluidos en el padrón de matrícula ordinaria realizan el proceso de matrícula en las fechas establecidas.
- ❖ El Departamento de Registro informa a la Oficina de Divulgación, sobre los estudiantes con mejor promedio de admisión.
- ❖ Periodo de ampliaciones de matricula (inclusiones o exclusiones).
- ❖ Pasada la matricula ordinaria, los estudiantes que no lograron cupo realizan el curso de Orientación Inicial y matriculan, en las carreras donde haya quedado cupo disponible.
- ❖ Después de finalizar el período de matricula, se traslada la documentación de estudiantes matriculados al área de expedientes, para su archivo.
- ❖ Se emite el padrón de matriculados de nuevo ingreso, para que el Ministerio de Educación Publica revise la condición de bachillerato de enseñanza media de los estudiantes que se matricularon.

3.4.5. Becas de la Universidad Nacional

Puedo gozar de la exoneración de pago por cuatro años consecutivos y además renovarla una vez, por un período de 2 años más.

El máximo de créditos que se pagan es de 6 por ciclo lectivo.

Se pierden los beneficios de la beca cuando proporciono datos falsos en la solicitud de beca, o si se oculta información, o no notifico dentro de los plazos otorgados por el Departamento de Bienestar Estudiantil, los cambios o mejoras ocurridas en la situación socioeconómica y familiar del estudiante.

Una beca por situación socioeconómica es la exoneración parcial o total del pago de créditos matriculados. Es lo que se llama categoría de pago.

Las Trabajadoras Sociales visitan el hogar de los estudiantes para hacer un estudio minucioso de la información y corroborar la veracidad de los datos suministrados en la solicitud de beca.

Se puede dar disminución en la categoría de pago asignado cuando: no se matricula un mínimo de 6 créditos por ciclo lectivo; además cuando no se aprueba el 80% de los créditos que se matricularon en el año; se te disminuirá en un 20% la exoneración de la beca asignada.

Las becas por alto rendimiento académico y situación socioeconómica es un estímulo que consiste en un apoyo económico complementario y otros beneficios. Las obtienen, si cuentas con exoneración de pago de matrícula por situación económica, alto rendimiento y si cuentas con otros recursos para mantenerte en la Universidad Nacional.

Las becas son:

- Beca Omar Dengo
- Beca Luis Felipe
- Beca Ayuda Ordinaria

Requisitos para optar por una Beca Omar Dengo

- Ser costarricense
- Tener un promedio general o superior a 90 en los dos últimos años de colegio o su equivalente, con un mínimo de 20 créditos aprobados en el último año, en una institución de Educación Superior.

- Matricular bloque completo del plan de estudios de la carrera elegida.
- Nota de admisión a la Universidad Nacional de 80 o superior.
- Calificar como estudiante de escasos recursos económicos (criterios aprobados pro el Departamento Bienestar Estudiantil).
- Provenir de una zona alejada de la sede Central.

La Beca Omar Dengo se puede mantener: matriculando el bloque completo del plan de estudios en la carrera elegida, aprobando el 100% de los cursos matriculados con un promedio ponderado anual o superior a 85.

Requisitos para optar por una Beca Luis Felipe

- Los mismo que para la Beca Omar Dengo, excepto por el promedio. Este debe ser igual o superior a 80 en los últimos años de secundaria, para el caso de estudiantes de primer ingreso, o su equivalente con un mínimo de 20 créditos aprobados en el último año, en una Institución de Educación Superior.

La Beca Luis Felipe se puede mantener:

- Si se logra aprobar el 80% de los cursos matriculados.
- Si se tiene un promedio anual igual o superior a 80.
- Si no se pierde más de 3 cursos durante la carrera en periodos alternos o consecutivos.
- Si se matricula el bloque completo del plan de acuerdo con la carrera elegida.

Requisitos para optar por una Beca Ayuda Ordinaria

- Los mismos que los anteriores, excepto que no se pide promedio ponderado y podrás proceder de una zona cercana a la sede de la Universidad Nacional.

- Además, a los estudiantes regulares se les solicita haber aprobado el 80% de los cursos matriculados en el año anterior.

3.5. La prejubilación y su incidencia en la jubilación.

La prejubilación es una fase del ciclo de la vida laboral activa del trabajador (a), que se caracteriza por una serie de cambios que se perciben alrededor del colaborador (a) y que repercutirán en su nueva etapa de vida como jubilado.

En este sentido, según nombran las estudiantes de Psicología de la Universidad de Costa Rica, en su tesis, Ana Mora Lizano e Ileana Solano Barquero al autor Romero, los (as) prejubilados (as) son todas aquellas personas que se encuentran en “la transacción de la vida laboral remunerada a la jubilación, en la cual se han encontrado con grandes tensiones pues han tenido que desarrollar su trabajo, carrera y fortalecer los recursos necesarios para mantener y dar soporte a su familia.”

Asimismo, continúan mencionando, “estas personas experimentan también cambios físicos relacionados con la vejez, pueden estar experimentando el desgaste natural, luego de tantos años de trabajo duro, lo que hace que anhelan el descanso que la jubilación les otorgaría. Sin embargo, pueden ser muchas y variadas las reacciones ante la jubilación, por ejemplo, el rechazo por la sensación de pérdida - sobre todo de estatus-, o el anhelo desmedido del retiro, pero sin planificación alguna”; a la vez, “la preocupación predominante en este caso es el aspecto económico, de ahí el interés de contar con estabilidad económica antes del retiro laboral para luego asegurar una entrada monetaria aceptable que permita mantener un estilo de vida sano, caso contrario, aquellos que no se prepararon para el retiro y ven afectados sus intereses económicos.” (Mora L., Ana y Solano B., Ileana. 2000:30)

“No obstante, el proceso de transición de la vida laboral remunerada a la jubilación, no debe enfocarse únicamente en lo económico, más bien, ésta debería garantizar un proyecto de vida que le permita a la persona desarrollarse de todas maneras. Según

Skinner y Voughan, en su libro: *Disfrutar la Vejez*: “Todo el mundo quiere vivir largo tiempo, pero nadie quiere ser viejo... ó pensar en cuando lo será” (1986:23).

El tema de la prejubilación induce de modo directo, considerar el tema de la jubilación. En este punto, es de interés conocer el aporte de algunos investigadores acerca de la jubilación para luego integrar ambos y su repercusión en la persona.

“La jubilación es un proceso que empieza a partir del momento en que la persona alcanza la edad para formalizar su retiro de vida laboral activa remunerada y culmina con el cambio formal en el estilo de vida, que se da como resultado a este proceso.” (León. 1992:22)

Consecuentemente, este proceso representa una ruptura en la rutina diaria de las personas con la organización donde se brinda el servicio y las relaciones sociales establecidas en dicho lugar, lo cual repercute en disminución de la jornada laboral, las relaciones sociales establecidas en su trabajo, la disminución de los ingresos económicos, la necesidad de organizar el tiempo libre, así como los cambios en la estructura dinámica de la familia. (Ramírez. 1985)

La jubilación “es el hecho de interrumpir de una manera, generalmente brusca, la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida o una parte importante de la vida por causa de la edad” (Casals. 1985: 51)

En este sentido, según Castillón, este proceso “trae como consecuencia el retiro de las obligaciones laborales al cumplirse con los requisitos estipulados y conlleva a la adquisición de una pensión para el mantenimiento personal y de la familia.” (1995)

“Esta es una etapa que viven las personas como producto de los factores históricos, psicológicos y culturales que han demarcado su ciclo vital”. (Mata. 1993:22).

(Lizano Mora, Ana P.; Solano M., Ileana. Tesis 2000, UCR).

Este proceso de jubilación también se puede entender como un acontecimiento importante en la vida de la persona como y se mencionó anteriormente, el cual implica una serie de cambios que afectan el modo de organizar su vida diaria, incluyendo aspectos tales como: ritmo de vida, ingresos económicos, actividades, nivel social, autoestima, amistades y relaciones, tanto familiares como sociales. Esto implica un proceso de preparación previo; el cual, según algunos expertos debería iniciar desde el momento en que se ingresa a la vida laboral, otros consideran que diez años antes de adquirir el derecho, lo cual es un buen lapso para comenzar a pensar en un nuevo proyecto de vida. (Arias Lizbeth, Murillo Marta. Antología Curso Taller La Jubilación, una perspectiva jurídica, psicológica y social. 2000)

Es importante señalar, que la jubilación y pensión, aunque parecieran términos sinónimos, no lo son, la diferencia es que en el primer término se hace referencia a una categoría o situación jurídica que se refiere al retiro laboral mientras que pensión se refiere a un beneficio económico que se recibe cuando se cumplen una serie de requisitos legales, como la edad, el tiempo de servicio, la afiliación, cantidad de cuotas, entre otras.

La Caja Costarricense de Seguro Social en su Programa de Desarrollo de la Población Adulta Mayor define la pensión como el derecho adquirido por un (a) trabajador (a) después de alcanzar la edad y años de cotización establecidos por un sistema de pensiones. Este derecho es exclusivamente económico. El hecho de acogerse a la pensión puede darse de dos maneras: voluntariamente (el Caso del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social); cuando la persona decida libremente luego de conocer que tiene derecho a su pensión y; la obligación, en la cual se le exige a la persona que labora que deje su puesto, al momento de adquirir su derecho.

Asimismo, el equipo de trabajo de esta investigación, tomando en cuenta el impacto de esta temática para el trabajador (a) como para la organización, considera de suma importancia, que se tomen las medidas pertinentes, tendientes a considerar por un lado la planificación estratégica de los recursos humanos (reemplazo del recurso humano, con la mejor mano de obra calificada en el mercado), y por otro lado, instruir mediante acciones apropiadas, de modo que se garantice al trabajador (a) gozar de una adecuada calidad de vida laboral en sus últimos años de servicio. Es así, que las organizaciones deben incorporar en sus políticas institucionales, atender a esta población de modo integral, asesoría en material legal y apoyo en las gestiones administrativas, adquisición de equipo ergonómico, horarios flexibles, disminución de la carga de trabajo, reubicación de puesto, capacitación, entre otras, como también la readecuación de la planta física a sus necesidades e implementar programas de preparación para la jubilación, donde se les ofrezca soporte en materia legal, financiera, salud integral, administración del tiempo libre, nutrición, enfermedades, envejecimiento y otros.

3.5.1. Preparación para la jubilación

Además de captar la atención de los (as) encargados (as) de la gestión de recursos humanos y brindar a nuestros (as) colaboradores (as) calidad de vida laboral durante su relación laboral activa con la organización; también es importante la atención de aspectos integrales para proporcionar a la vez, calidad de vida individual durante el proceso de transición de la vida laboral a la jubilación.

Por tanto, es necesario atender temas como calidad de vida laboral e individual, proceso de envejecimiento e información general sobre lo que se enfrentará una vez decretada su jubilación.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
LA INFORMACIÓN

Análisis e interpretación de la información

Este capítulo corresponde al análisis e interpretación obtenida del trabajo de campo realizado durante la investigación, la cual fue posible por la aplicación de las técnicas planteadas en el cuadro de variables.

Para recopilación de la información se utilizó un cuestionario y cuatro guías de observación. Se tabulo la información, posteriormente se resumieron los datos por medio de cuadros estadísticos y gráficos, lo que permitió analizar la información de forma practica y sencilla.

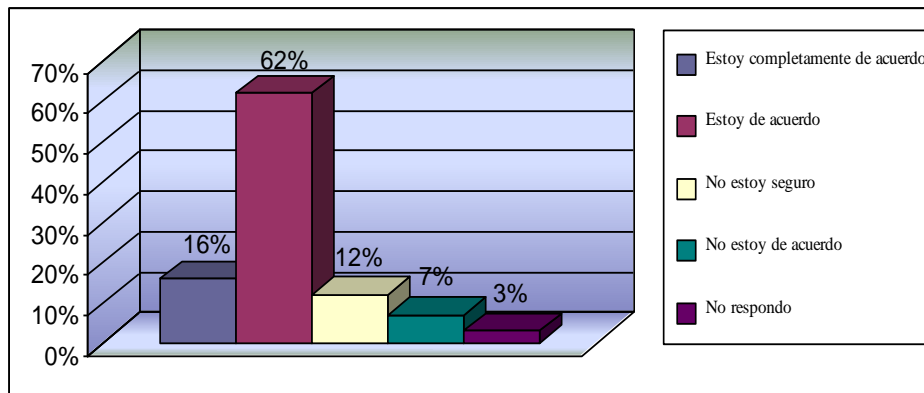
Análisis de la variable Personal Docente:

- El equipo investigador considera importante indagar sobre la concordancia entre los objetivos de cada programa del curso y como la población estudiantil percibe el grado de cumplimiento de los mismos.

A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°1

¿Los objetivos del programa dieron una idea clara de lo que persigue este curso?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Los resultados obtenidos según el gráfico N°1 muestra que un 16% de la población encuestada están completamente de acuerdo en que los objetivos del programa dieron una idea clara de lo que persigue el curso, un 62% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, por otro lado un 12% manifestaron que no están seguros, un 7% no están de acuerdo y un 3% no respondió a la pregunta planteada.

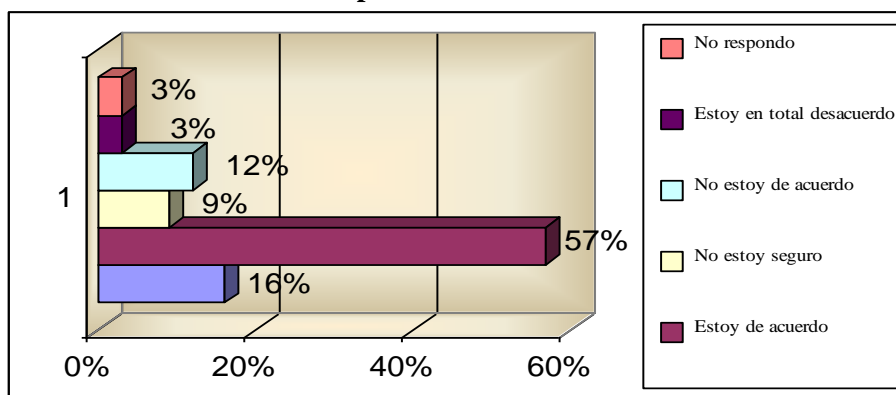
Estos datos permiten suponer que en términos generales los objetivos del programa dieron una idea clara de lo que será el curso ya que en su mayoría el 62% de los estudiantes manifestaron que están de acuerdo aunque también se debe tomar en cuenta que talvez los objetivos no son lo suficientemente claros ya que apenas un 16% esta completamente de acuerdo; el equipo investigador supone que esto se puede estar dando debido a una mala elaboración del programa en donde los objetivos no se hayan redactado de modo que el estudiante tenga un panorama claro del curso que tomará, también puede deberse a una mala explicación del profesor en el momento que discute el programa con sus estudiantes lo que puede causar confusiones con lo que esta escrito y lo que se este explicando en forma oral. Relativamente la percepción que tienen los estudiantes acerca de la concordancia entre los objetivos del programa y lo que será el curso es buena, aún así factores como los mencionados anteriormente pueden estar generando que estos no sean comprendidos completamente por los estudiantes.

- El hecho de que el profesor o profesora organice los contenidos del curso es importante ya que permite a este programar de manera adecuada los temas a fin de que se distribuyan en el tiempo y en el espacio disponible con el objetivo de abarcar todos los contenidos del curso y que el estudiante pueda comprenderlos de la mejor forma para enriquecer su aprendizaje.

Por lo anterior el equipo investigador preguntó a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo:

Gráfico N°2

¿El profesor o la profesora organiza los contenidos de manera que facilitaran la comprensión de la temática del curso?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo

Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como se indica en el gráfico N°2 el 16% de la población encuestada está completamente de acuerdo con que el profesor o profesora organiza los contenidos de manera que facilitaran la comprensión de la temática del curso, un 57% está de acuerdo, un 9% no está seguro mientras que un 12% no está de acuerdo y un 3% de la población manifestó que está en total desacuerdo mismo porcentaje que no respondió a la pregunta planteada.

Al igual que en la pregunta N°1 los resultados obtenidos muestran datos favorables que permiten suponer que los contenidos del curso están organizados de una manera en la que el estudiante puede comprender la temática del curso, sin embargo es muy poco el porcentaje de estudiantes que están completamente de acuerdo con este aspecto casi al extremo de que la diferencia entre los que no están de acuerdo y los que están completamente de acuerdo es de apenas un 4%. Podemos suponer que el nivel de aceptación de este aspecto en términos generales es buena, sin embargo es muy probable que existan factores como una mala preparación por parte del profesor de los temas que se trataron en el curso, puede que los temas elegidos no están acorde con las expectativas que el estudiante tenía del curso cuando inició, asimismo se podría estar presentando poca concordancia en la secuencia lógica a la hora de explicar los temas lo que

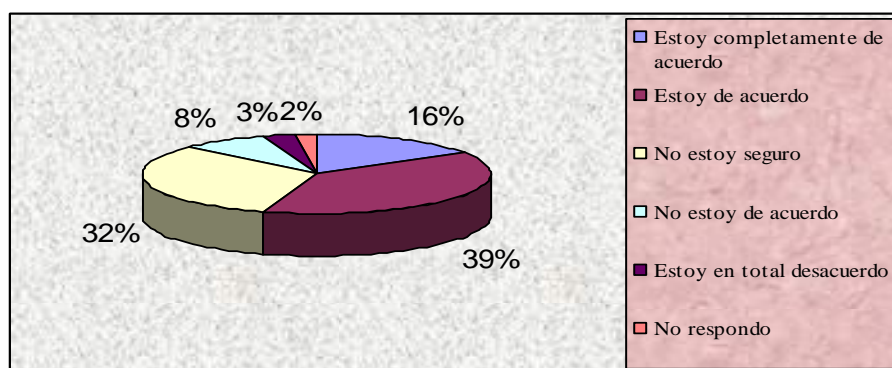
provocaría confusión en los estudiantes a la hora de asimilar los temas que explica el profesor.

La aceptación por parte de los estudiantes de este aspecto es buena sin embargo es importante tomar en consideración que la población total no esta completamente de acuerdo y que la diferencia entre estos y los que no están de acuerdo es mínimo. A criterio del equipo investigador, aspectos como los citados anteriormente pueden estar generando esta disconformidad deben ser tratados con métodos como una mejor capacitación de los profesores y con una motivación mayor que los involucre con la labor que realizan, el aspecto evaluado a nivel general presenta buena aceptación, sin embargo no deja de ser importante mejorarlo a fin de que el porcentaje de aceptación por parte de los estudiantes sea mayor y se muestre un nivel de satisfacción mayor a la hora de asimilar los temas explicados durante el curso.

- La metodología que utilice el profesor o la profesora para impartir sus lecciones es un factor muy importante ya que esta es la forma en que este transmite sus conocimientos a los estudiantes sobre los temas que se tratan durante el curso, de ahí lo esencial de que la metodología empleada sea apropiada para facilitar el aprendizaje.

A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°3
¿La metodología utilizada por el profesor (a) facilitó el aprendizaje?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Los datos obtenidos al plantear la pregunta la metodología utilizada por el profesor (a) facilitó el aprendizaje nos muestran que un 16% manifestó que esta completamente de acuerdo, un 39% dijo que esta de acuerdo, un 32% no esta seguro, mientras que un 8% y un 3% no esta de acuerdo y esta en total desacuerdo respectivamente y un 2% no respondió a la pregunta planteada.

Para el equipo investigador es de suma importancia conocer este factor con mira a evaluar y mejorar la calidad del servicio académico que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo a los estudiantes. Los resultados dejan entrever que la metodología utilizada probablemente no es la apropiada ya que un porcentaje considerablemente importante (32%), muestra inseguridad a la hora de brindar su opinión en relación a la metodología empleada por los profesores.

La metodología aplicada debe brindar seguridad y facilitar el aprendizaje de los estudiantes, en este momento se puede suponer que los métodos utilizados no son los apropiados o no están siendo bien enfocados de manera que el estudiante pueda comprender la interrelación entre los métodos que se aplican para que asimile los temas. Podrían estar utilizando métodos rutinarios de aprendizaje como lecturas largas y tediosas, charlas con poco grado de motivación hacia los estudiantes, utilización de material didáctico y audiovisual desactualizado y poco interesante en el proceso de aprendizaje así como también desmotivación en el profesor a la hora de dar las clases. Se parte de estos hechos para creer que existe una necesidad en la revisión de la metodología que se aplica actualmente para transmitir los conocimientos de los profesores hacia el alumno ya que se supone que las formas en que se esta enseñando actualmente según los datos obtenidos no están muy claros lo que provoca que estos no puedan brindar un criterio preciso de este aspecto y no se sientan con la seguridad de brindar una opinión clara en cuanto así la metodología empleada por los profesores es la conveniente con las expectativas de aprendizaje que ellos tienen.

La opinión generalizada muestra que en si la metodología no es mala sin embargo el equipo investigador supone que no es la suficientemente clara por lo que sería conveniente crear un mayor grado de conciencia en los docentes para que propongan métodos de enseñanza innovadores que faciliten e incentiven el interés de los estudiantes par aprender y mejorar su formación personal y profesional.

Asimismo que el estudiante se preocupe por exigir que los métodos de aprendizaje aplicados por el profesor sean idóneos para mejorar la comprensión de los temas.

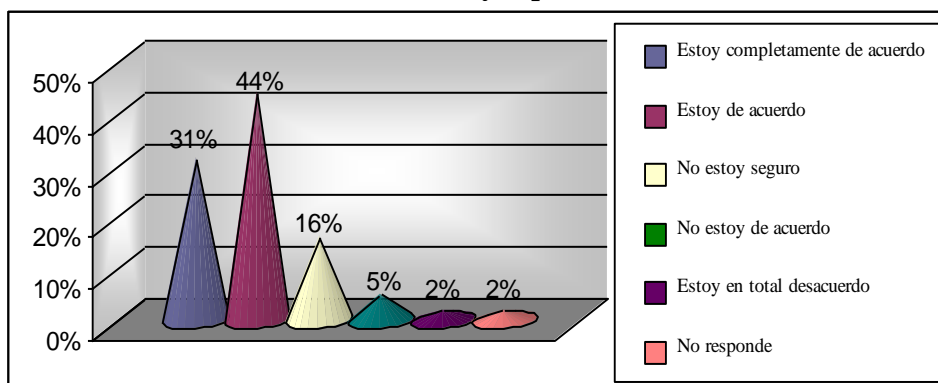
El equipo investigador presume que en este aspecto el factor relevante es mejorar la inseguridad de los estudiantes hacia el método que se aplica para transmitirles los conocimientos partiendo del hecho de que a pesar de que un porcentaje de estudiantes considerables no tiene una opinión positiva o negativa, un porcentaje mínimo lo califica como idóneo.

- Dentro de los lineamientos establecidos en el programa que establece cada profesor o profesora como guía para impartir los cursos, se establece un apartado dirigido al método en que el profesor (a) evaluará el aprendizaje del estudiante con el curso de ahí que es muy importante que el estudiante conozca claramente los aspectos que se evaluarán durante el curso ya que de esto dependerá la aprobación de los cursos que este recibe.

Por esto se procedió a establecer la siguiente pregunta

Gráfico N°4

¿Los procedimientos de evaluación, que aplica el profesor (a) están claros y explícitos?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como se observa en el gráfico N°4 un 31% de la población encuestada está completamente de acuerdo. Con respecto a que el profesor o profesora aplica métodos de evaluación claros y explícitos, un 44% manifestó que está de acuerdo, por otro lado un 16% expresó que no está seguro, un 5% no está de acuerdo, un 2% está en total desacuerdo, igualmente un 2% no respondió a la pregunta planteada.

Partiendo de esta información se podría suponer que los métodos de evaluación aplicados en cada uno de los cursos son explicados en forma clara y explícita por el profesor (a) ya que un porcentaje considerablemente opinó positivamente al evaluar este aspecto. Esta situación puede estarse dando por la elaboración y buena comunicación entre el profesor y estudiantes a la hora de decidir acerca de los métodos mediante los cuales se evaluará el desempeño de su persona como estudiante y su aprendizaje dentro de su proceso de formación profesional.

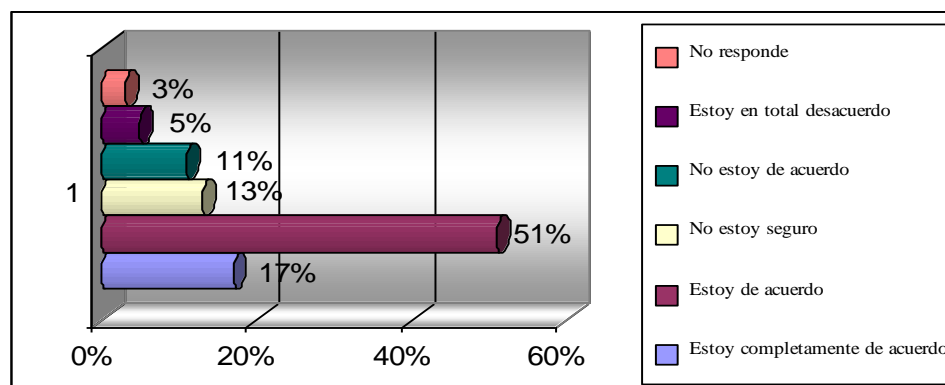
Es importante rescatar que dentro de su plan de trabajo según lo expresado en esta información podemos suponer que el profesor (a) si está elaborando y comunicando a sus

estudiantes aquellas técnicas de evaluación que registrarán durante el curso esto es esencial ya que es a través de ellas se podrá conocer y evaluar de una manera más real el rendimiento académico de los estudiantes.

- Realmente todos los lineamientos establecidos de guía por el profesor para impartir el curso deben estar acorde con los métodos de evaluación aplicados, ya que dentro de la lógica en las evaluaciones lo que se pretende es medir lo que el estudiante ha aprendido por lo cual la evaluación debe estar orientada a medir los temas tratados en el curso, los cuáles se pretende estén acorde con los objetivos planteados por el profesor (a) para cumplir durante el transcurso de las lecciones que imparte a sus estudiantes. En el cuadro 5 se muestran los resultados obtenidos de la siguiente pregunta:

Gráfico N°5

¿Hay correspondencia entre los objetivos del curso y el tipo de evaluación aplicada?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Al investigar acerca de que si hay correspondencia entre los objetivos del curso y el tipo de evaluación aplicada pudimos obtener los siguientes resultados: un 17% esta completamente de acuerdo, un 51% esta de acuerdo, un 13% no esta seguro, por otra parte un 11% no esta de acuerdo, un 5% esta en total desacuerdo y un 3% no respondió a la pregunta planteada.

Esta situación en particular permite al equipo investigador suponer que si existe relación entre objetivos del curso y la evaluación aplicada esto puede estarse dando debido a una buena elaboración del programa del curso y cada uno de los apartados que se estipulan en el programa, además de un compromiso sincero del profesor con el curso y los temas que enseñará a los estudiantes, un compromiso profesional que le permite mostrar el interés necesario para desempeñar sus funciones adecuadamente, esto es importante por el hecho de que los estudiantes conozcan el entorno en el que se desenvolverán y la manera mediante la cuál serán evaluados.

Podemos suponer que se esta realizando una buena planeación de los cursos que se impartirán, que los estudiantes están comprendiendo los objetivos y lo que se busca obtener en cada curso, asimismo que conocen los métodos o medios que se aplicaran para evaluarlos, es importante continuar con esta labor y establecer mayor comunicación con la población que no esta de acuerdo con este aspecto y hacer de su conocimiento y comprensión los lineamientos del curso y el entorno en el que se desenvuelven tanto el profesor (a) y estudiantes.

- En el momento en que el estudiante decide participar de los cursos que imparte el Instituto de Estudios del Trabajo debe concebir que inicia su formación profesional para desempeñarse dentro de la sociedad, por lo que deberá pasar por un proceso de formación en el que se le enseñan temas acordes con su profesión y acordes con el mundo por lo que será evaluado para medir si cumple con los requisitos o para desempeñar su profesión.

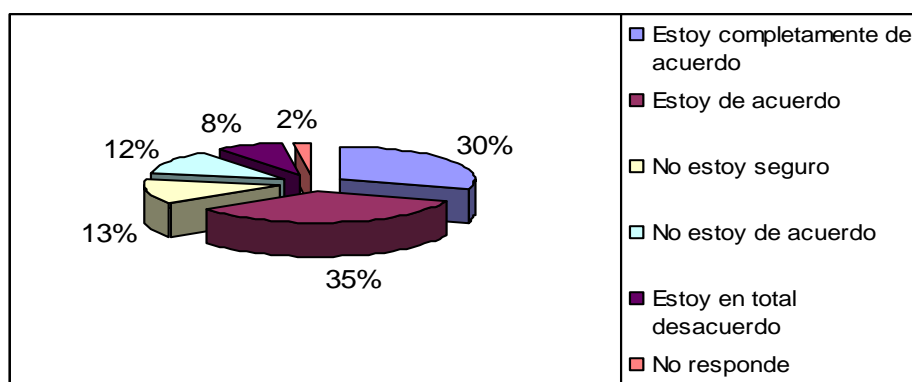
La evaluación es un proceso muy importante por lo tanto el estudiante y profesor deben ser conscientes de aplicarle la formación mas adecuada, es importante que tanto el estudiante como el profesor se comprometan con este aspecto.

Por esto el equipo investigador se plantea la siguiente pregunta, ¿la devolución de resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos se realizan en el plazo que establece el reglamento 2 semanas?, ya que es importante que tanto profesor como estudiante conozcan en un tiempo prudente como marcha tanto el proceso de enseñanza del profesor como el proceso de aprendizaje del estudiante.

Los resultados se muestran a continuación:

Gráfico N°6

¿La devolución de resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos se realizan en el plazo que establece el reglamento 2 semanas?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Esta información nos permite conocer que un 30% está totalmente de acuerdo, que un 35% está de acuerdo, un 13% no está seguro, mientras que un 12% no está de acuerdo, un 8% está en total desacuerdo y un 2% no respondió a la pregunta planteada.

Un porcentaje bastante aceptable afirma y está de acuerdo en que el profesor(a) realiza la devolución de las pruebas cortas, exámenes y trabajos en el plazo indicado.

El equipo investigador supone que si existe planeación y responsabilidad por parte del profesor al evaluar y medir el rendimiento de sus estudiantes, existe preocupación y compromiso por conocer en un tiempo prudente el desempeño de profesor y estudiantes y

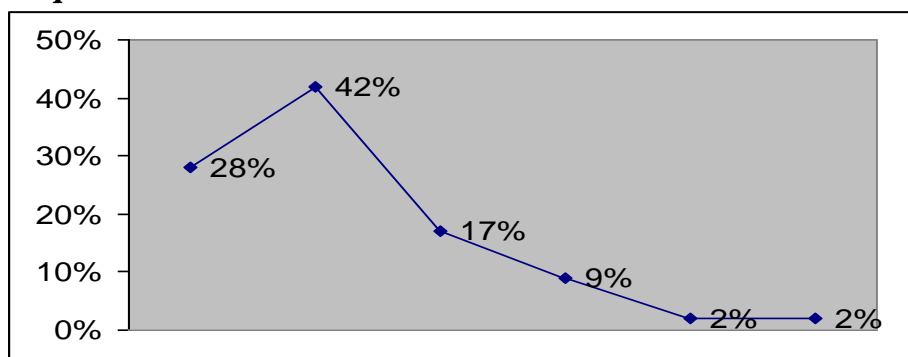
así poder tomar las medidas necesarias en aquellos casos en que el desempeño no sea el más adecuado.

También es importante considerar el porcentaje de la población disconforme con este aspecto, para analizar los motivos, aquellas situaciones en las que esta siendo afectadas y mejorar el servicio que se les esta brindando asimismo el equipo investigador considera muy valiosa esta información ya que muestra el compromiso que existe por parte del profesor(a) en el momento de evaluar a sus estudiantes asimismo le ayuda a evaluarse a si mismo sobre su labor profesional como docente.

- El estudiante debe ser consiente que su formación universitaria es un proceso que lo prepara para ejercer la carrera en la que se especializa al servicio de la sociedad. El profesor(a) debe conscientizar este pensamiento en los estudiantes y demostrarles que no son entes aislados y que en todo lo que se desenvuelvan se verán afectados por otros agentes externos a su persona por lo que se debe inculcar la realidad del mundo actual y asociarlos a los temas que se tratan en las aulas. A continuación en el grafico N° 7 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta:

Grafico N°7

¿El profesor o profesora enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su atracción en las temáticas del curso?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como se observa en el gráfico anterior un 28% de la población encuestada esta completamente de acuerdo en el hecho de que el profesor(a) enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actuación en las temáticas del curso un 42% esta de acuerdo, un 17% no esta seguro, un 9% no esta de acuerdo, un 2% esta en total desacuerdo y un 2% no responde a la pregunta planteada.

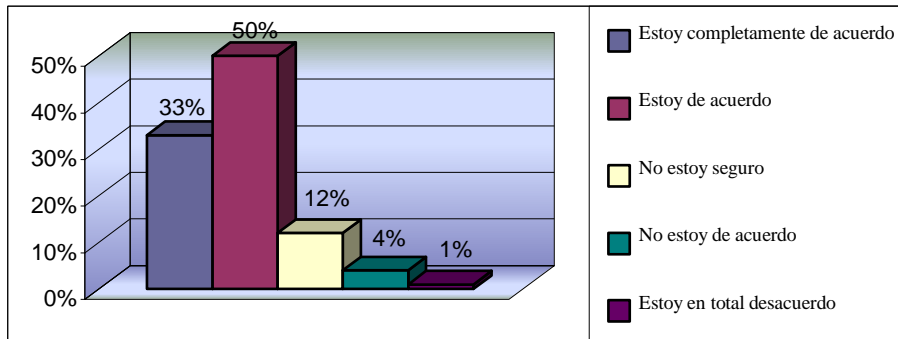
Partiendo de los datos anteriores se puede suponer que en su mayoría un porcentaje bastante considerable de los profesores y profesoras que imparten los cursos, están informados sobre los temas más sobresalientes de la sociedad nacional e internacional, así como que conocen muy bien el campo en el que se están desempeñando como para poder interrelacionar tanto los temas que se le enseñan y así tener una visión de cómo aplicarlos en el momento de su desempeño profesional en la sociedad.

Asimismo hacer hincapié en que este aspecto se siga fortaleciendo y que tanto alumnos como profesores(as) tengan un panorama mas claro y puedan contrastar los temas vistos en el aula con sus vivencias diarias dentro de la sociedad.

- Las personas tienen la necesidad de conocimiento para lo cual recurre a libros, documentos, enciclopedias, revistas, para aprender cada día más de los avances, problemas y nuevos métodos de enseñanza que se desarrollan en nuestro medio

A partir de lo anterior, el conocer cada vez más es una necesidad imperiosa que tienen los seres humanos de descubrir el mundo que nos rodea. Es por esta razón que el equipo investigador consideró importante realizar la pregunta:

Gráfico N°8
¿El profesor (a) muestra dominio de la materia?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado de esta pregunta según se observa en el gráfico N° 8 que el 50% de los entrevistados contestaron que estaban de acuerdo, el 33% dijeron que estaban completamente de acuerdo, un 12% no estaban seguros, el 4% no estaban de acuerdo y un 1% estaban en total desacuerdo.

Como se puede notar el 50% de la población encuestada si están de acuerdo con el dominio que muestra el profesor ante el curso, por ende es posible afirmar que los profesores del Instituto de Estudios del Trabajo si dominan la materia que imparten, lo que le proporciona al estudiante la seguridad de que el curso que esta llevando, será bien desarrollado por parte del docente y en consecuencia solventará sus expectativas de aprendizaje.

No obstante es importante ponerle atención al 12% de la población que nos indican que no están seguros, ya que se desprende que los docentes no muestran dominio sobre las materias que imparten y no preparan adecuadamente a los estudiantes para enfrentarse al mundo laboral del mañana, esto influye negativamente en la calidad académica que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo a toda la población estudiantil de la Universidad Nacional, produciendo con ello a que muchos estudiantes que estén deseosos de matricularse en este instituto opten por matricularse en otras universidades.

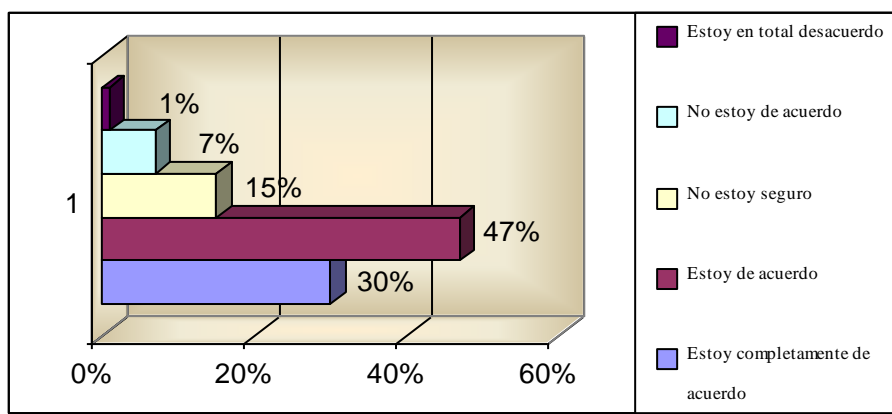
Lo anterior podría obedecer a que el Instituto de Estudios del Trabajo no tiene un plan de estudios actualizado con las exigencias de calidad y excelencia que se requieren en nuestra actualidad. Como por ejemplo: el perfil de los profesores, inducción sistemática, capacitación, reclutamiento y selección del personal, entre otros.

- En nuestros días a la hora de querer adquirir un puesto de trabajo tanto en una empresa privada como pública el tener experiencia profesional es un hecho de suma importancia para desarrollar una actividad a nuestro nivel o categoría profesional. Ya que ella nos muestra toda la trayectoria de estudios y trabajos a lo largo de nuestra vida.

Es por esta razón, que el grupo investigador, consideró importante realizar la pregunta:

Gráfico N°9

¿El profesor (a) muestra experiencia profesional y la vincula con la temática del curso?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como dato notable se puede apreciar que un 47% de la población estudiantil encuestada indican que están de acuerdo, el 30% de los entrevistados contestaron que están completamente de acuerdo, un 15% no están seguros, el 7% no están de acuerdo y un 1% no responden.

Por lo tanto es viable afirmar que los docentes si enseñan con los acontecimientos y hechos que se desarrollan en nuestra vida diaria y no se quedan estancados en métodos de enseñanza que en este momento son obsoletos.

No obstante es de suma importancia ponerle atención al 15% que indican que no están seguros, ya que se desprende que existen docentes que no tienen experiencia profesional y no la pueden traducir en la dinámica del curso.

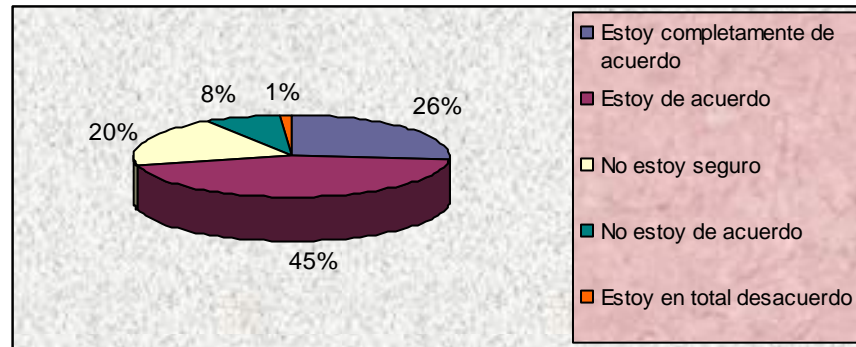
Desde la perspectiva teórico-práctico, la insatisfacción reflejada en el dato anterior puede incidir negativamente en la calidad académica. Lo anterior puede obedecer a que eventualmente el Instituto de Estudios del Trabajo no tiene un sistema que le permita seleccionar adecuadamente los perfiles de los profesores, en donde la experiencia profesional sea un criterio de selección muy importante a la hora de contratar al personal docente.

- La ética profesional se define como: La disciplina filosófica que tiene por objeto los juicios de valor cuando se aplican a la distinción entre el bien y el mal. (Tomada de la Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2002).

A partir de lo anterior se desprende que la ética profesional es una de las cualidades más sobresalientes de cualquier individuo, ella es la que refleja la moral de las personas, es decir los principios de lo que es bueno y justo. Es por esta razón que el equipo investigador consideró importante realizar la pregunta:

Grafico N° 10

¿El profesor (a) demuestra ética profesional?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado de esta pregunta según se observa en el Gráfico N°10 que el 45% de los entrevistados contestaron que estaban de acuerdo, el 26% dijeron que estaban completamente de acuerdo, un 20% no estaban seguros, el 8% no estaban de acuerdo y un 1% estaban en total desacuerdo.

No obstante un 20% de los encuestados dijeron no estar seguros sobre si el profesor mostraba ética profesional. Lo anterior puede obedecer a que eventualmente el Instituto de Estudios del trabajo no tiene un sistema que le permita seleccionar adecuadamente los perfiles de los profesores, en donde la ética profesional sea un aspecto muy relevante a la hora de contratar a cualquier profesional; además este es un aspecto de suma importancia para la investigación ya que si una persona no muestra ética como puede ser un modelo de ejemplo a seguir dentro de una institución pública o privada.

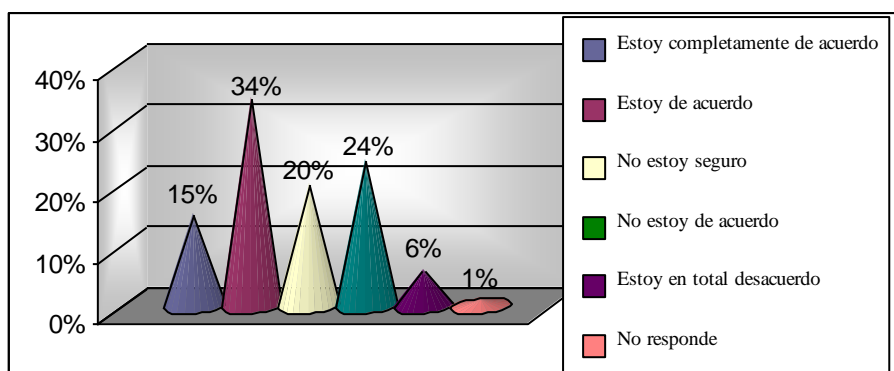
A criterio del equipo investigador, el Instituto de Estudios del Trabajo debe de velar por mantener buenos mecanismos de: capacitación, perfil de profesores, reclutamiento y selección del personal, entre otros, para ofrecerle a la población estudiantil la excelencia académica que se requiere en nuestro entorno.

- El ser puntual es una característica muy relevante que nos permite dar una buena imagen de como me desenvuelvo yo como persona; también la puntualidad es una virtud que muy pocas personas utilizan y por ende los afecta a la hora de desarrollar sus labores cotidianas.

A partir de lo anterior se desprende que en nuestros días el ser puntual es una gran cualidad que nos diferencian unos de otros, es por esta razón que el equipo investigador consideró importante realizar la pregunta:

Gráfico N°11

¿El profesor (a) siempre empieza la clase a la hora establecida?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado de esta pregunta según se observa en el Gráfico N°11 que el 34% de los entrevistados contestaron que estaban de acuerdo, un 15% dijeron que estaban completamente de acuerdo, un 20% no estaban seguros, el 24% no estaban de acuerdo, un 6% estaban en total desacuerdo y un 1% no responde.

Como dato relevante un 34% de la población encuestada indican que están de acuerdo en que el profesor siempre empieza la clase a la hora establecida. Esto nos indica que existe un gran número de docentes que si acatan las disposiciones con respecto a los horarios de clases que establece el Instituto de Estudios del Trabajo.

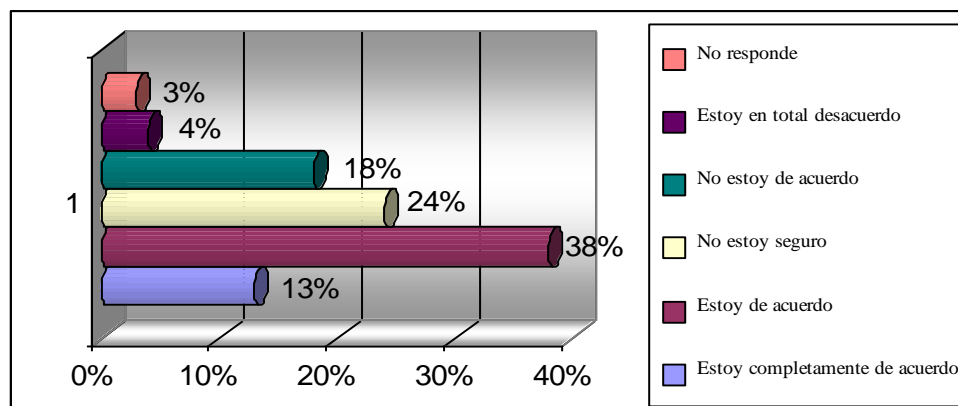
No obstante se puede notar que entre las opciones (no estoy de acuerdo y estoy en total desacuerdo) existe un alto porcentaje de inconformidad con el enunciado de un 30%, esto lo que nos refleja es que el docente no empieza la clase a la hora establecida, lo cual podría obedecer a que el Instituto de Estudios del Trabajo no lleva un control sobre el horario de los cursos que se imparten, además por la falta de fiscalización por parte de los funcionarios del instituto de velar porque los cursos sean impartidos a la hora establecida, otro motivo podría ser la desmotivación o la falta de interés del docente de impartir sus lecciones.

- Las lecciones que imparten los docentes deben de impartirse según lo establecido en su contrato de trabajo, por ende que los estudiantes reciban sus horas completas de clases es un factor muy importante en su perfil profesional como grandes profesionales del mañana.

Es por esta razón que el equipo investigador consideró importante realizar la pregunta:

Gráfico N°12

¿El profesor (a) siempre finaliza la clase a la hora establecida?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado de esta pregunta según se observa en el gráfico N°12 que el 38% de los entrevistados contestaron que estaban de acuerdo, un 13% dijeron que estaban

completamente de acuerdo, un 24% no estaban seguros, el 18% no estaban de acuerdo, un 4% estaban en total desacuerdo y un 3% no responde.

Como dato relevante un 38% de la población encuestada indica que están de acuerdo en que los docentes siempre finalizan la clase a la hora establecida. Esto nos indica que existe un gran número de docentes que si acatan las disposiciones con respecto a los horarios de clases que establece el Instituto de Estudios del Trabajo.

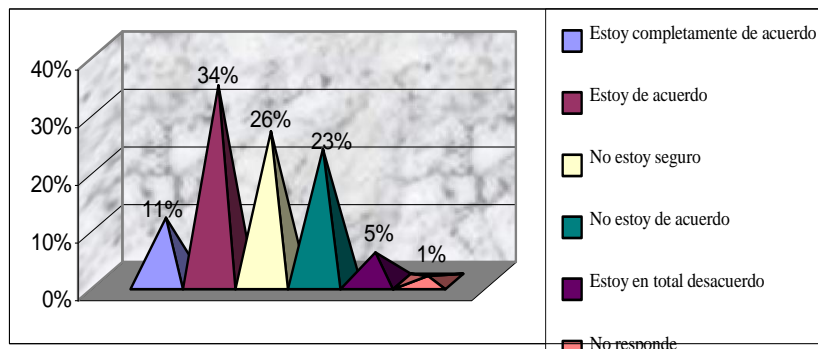
No obstante es importante poner atención al 24% de la población encuestada que indica que no están seguros si los docentes terminan las lecciones a la hora establecida. Esto podría producir que los objetivos de los programas de los cursos no se estén desarrollando conforme el cronograma del curso, por consiguiente están afectando directamente el aprendizaje de los estudiantes como futuros profesionales en el campo de la Administración. Lo anterior puede obedecer a que el Instituto de Estudios del Trabajo no lleva un control sobre el horario de los cursos que se imparten, además por la falta de fiscalización por parte de los funcionarios del instituto de velar porque los cursos sean impartidos y finalizados a la hora establecida.

- Los cursos que imparte la Universidad Nacional son de forma trimestral es por ello que cuando por algún motivo un docente pierde una clase debe de hacer todo lo que esté a su alcance para reponerla, para no afectar a los estudiantes en el desarrollo de los programas del curso.

A partir de lo anterior el equipo investigador consideró importante indagar sobre como los docentes reponen las lecciones cuando por algún motivo se llega a perder una de ellas y como la población estudiantil percibe ese cumplimiento. Es por esta razón que se planteó la pregunta:

Gráfico N°13

¿El profesor (a) siempre repone las clases cuando por algún motivo se pierde una lección?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado de esta pregunta según se observa en el Gráfico N°13 que el 34% de los entrevistados contestaron que estaban de acuerdo, un 11% dijeron que estaban completamente de acuerdo, un 26% no estaban seguros, el 23% no estaban de acuerdo, un 5% estaban en total desacuerdo y un 1% no responde.

Como dato relevante un 34% de la población encuestada indica que los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección. Esto refleja que existe un gran compromiso por parte de los docentes de desarrollar todos los objetivos del curso, para que los estudiantes aprendan todo lo necesario para enfrentar el mundo dinámico en el que nos encontramos.

No obstante es importante ponerle atención al 26% de la población que indica que no están seguros sobre la reposición de las clases. Esto podría influir en la calidad académica que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo a todos los estudiantes, conllevando a que no se pueda desarrollar la totalidad del programa de los cursos afectando a los estudiantes en su desarrollo profesional. Lo anterior puede obedecer eventualmente a que el Instituto de Estudios del Trabajo no tiene un sistema que le

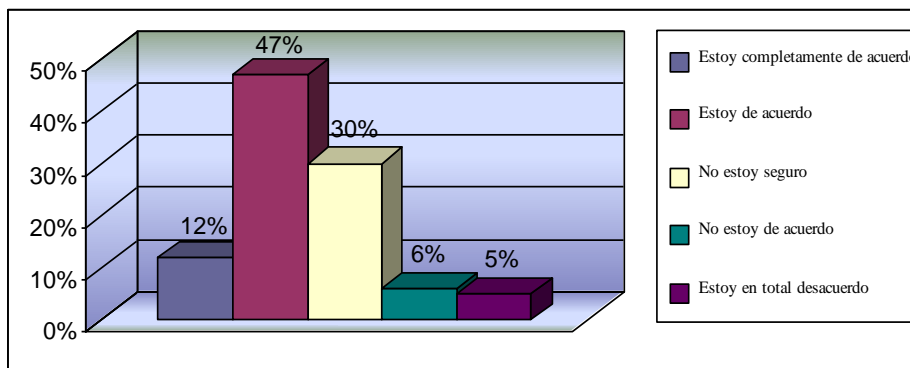
permita fomentar entre los docentes la importancia de que los cursos sean desarrollados en su totalidad, facilitando que los estudiantes sean preparados profesionalmente de la mejor manera para que les sea más fácil enfrentar el entorno cambiante y dinámico que nos rodea.

- Desde el punto vista profesional es importante evaluar al profesor (a). Es por esta razón que el grupo Investigador considero indagar o ver si en realidad se desarrolla el programa debidamente que imparte el profesor (a) esto porque si hubiese duda por parte del estudiante la pregunta da para ahondar más en el tema o aclarar aspectos que estén confusos.

A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°14

¿Las Normas y lineamientos generales para el aprendizaje quedan claros, no hay contradicciones?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como dato revelante un 47% de la población encuestada indican que tanto las normas y lineamientos generales para el aprendizaje impartidas por el profesor (a) dan una idea

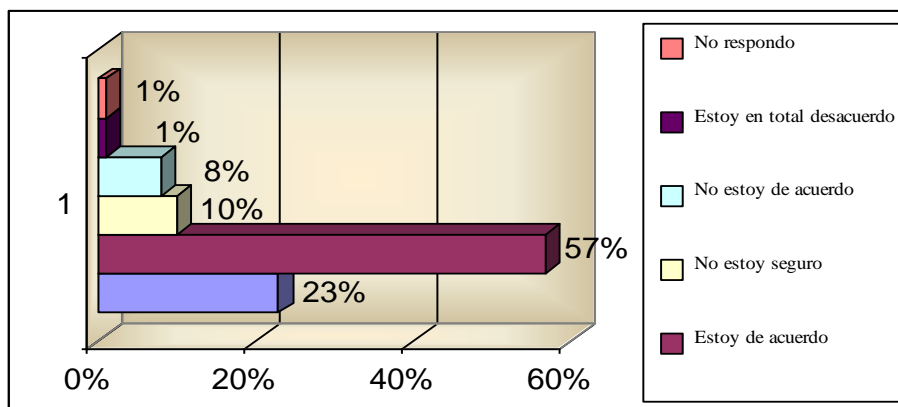
clara con respecto a lo que persigue el curso, además un 30% no esta seguro, un 12% esta completamente de acuerdo, un 6% no esta de acuerdo y un 5% esta en total desacuerdo.

El equipo investigador considera importante estos datos debido a que se puede observar que una gran parte de la población estudiantil del IESTRA esta conforme con el aprendizaje impartido por los profesores del Instituto; no así hay que tener en cuenta que otra parte de la población esta confusa, esto se puede reflejar si sumamos los otros ítems nos daría un 41%, que hay que ponerle mucho cuidado. De esta posible inseguridad se podría argumentar que hay una falta de información por parte del IESTRA para los estudiantes o así mismo podría ser el poco interés del estudiante para informarse del asunto. Es por ello que el equipo investigador considera importante no dejar de pasar dicha información y a su vez tratar de que el Instituto le de mas énfasis a estos asuntos para que el estudiante puede interesarse del tema.

- Desde un punto vista global el cambio educativo que se esta promoviendo en la perspectiva de la nueva republica, requiere de una transformación del proceso de formación del Docente ya sea en sus planes y programas articulando tanto la formación inicial como a la permanente. Es por ello que el equipo Investigador considero importante indagar el clima, el respeto y la confianza del profesor (a) en el salón de clases con el fin de saber si se esta dando la confianza necesaria al estudiante para que este tenga mas comunicación positiva en clase. A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°15

¿El clima en el salón es de respeto y confianza?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

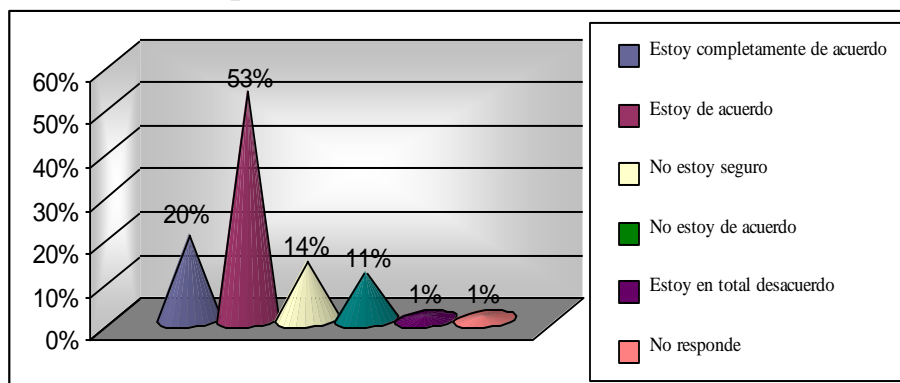
Como resultado a la aplicación de esta pregunta se obtuvo el siguiente resultado: 23% esta completamente de acuerdo, 57% esta de acuerdo, 10% no esta seguro, 8% no esta de acuerdo, 1% esta en total desacuerdo y un 1% de la población estudiantil no respondió a la pregunta.

El equipo investigador considera importante estos datos debido a que se puede observar que la mayoría de la población estudiantil encuestada del IESTRA esta satisfecha con el clima en el salón y consideran que hay un gran respeto y se da una gran confianza ya que si sumamos los primeros dos ítems hay 80% , lo cual nos refleja que el Instituto hace una excelente labor, también se puede considerar que hay un ambiente agradable y esto conlleva a que el aprendizaje sea bueno en los estudiantes; por lo tanto nos demuestra que los profesores que imparten las materias son personas capacitadas y tienen amplio conocimiento, esto porque la mayoría de ellos según la encuesta dan excelentes lecciones. No obstante hay que ponerle mucho cuidado al resto de la población ya que un 20% no esta satisfecha; es por ello que se recomienda indagar más para poder saber el porque la otra parte de la población esta inconforme.

- Desde un punto vista racional y a la hora de formar un Docente con un perfil profesional que entre otras características posea valores y actitudes comprometidos con un proyecto de vida que incluye en el proyecto del país y sociedad con conciencia critica, autónomo, humanista, investigador, creativo, solidario, participativo etc. El equipo Investigador considero importante indagar si el Profesor (a) promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clase ya que con esto sirve para que el estudiante aprenda a ser responsable sin que el profesor (a) le tenga que llamar la atención por no cumplir sus deberes. A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°16

¿El profesor (a) promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clases?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado a la aplicación de esta pregunta se obtuvo el siguiente resultado: 20% esta completamente de acuerdo, 53% esta de acuerdo, 14% no esta seguro, 11% no esta de acuerdo, 1% esta en total desacuerdo y un 1% de la población estudiantil no respondió a la pregunta.

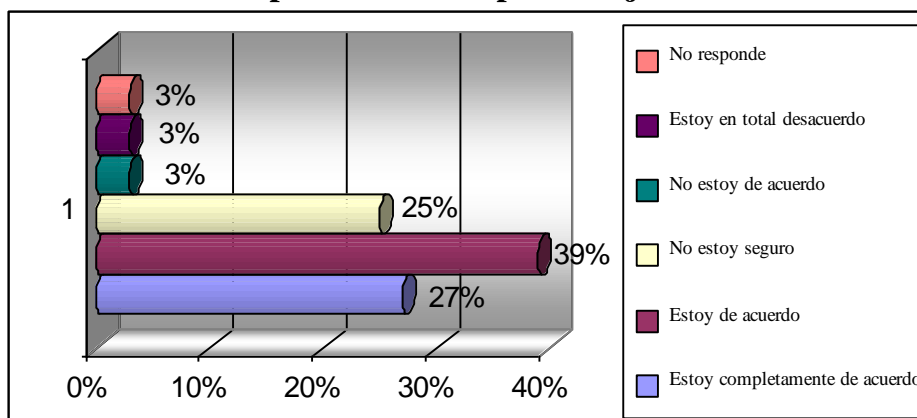
Los ítems demuestran que un 73% de la población encuestada esta satisfecha con el profesor debido a que este promueve una libertad con responsabilidad en su salón de clase, que a su vez los estudiantes pueden trabajar con tranquilidad en sus labores y con esto dan un redimiendo adecuado para su aprendizaje, el equipo Investigador considera e importante que los estudiantes adquieran una mayor responsabilidad para sus estudios, no

obstante no hay que descuidar el 27% restante de la población estudiantil que no esta satisfecha ya que se podría argumentar que hay otros profesores que no promueven estos ideales y debido a esto los estudiantes están inconformes por lo tanto hay que ponerle mucho cuidado.

- Hay que tener presente que el perfil profesional del docente debe reflejar una sólida formación pedagógica, orientar, ser facilitador, mediador, e investigador de procesos, debe ser un promotor social comunitario, respetuoso de las necesidades del alumno que le permita a este la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio. Es por ello que el equipo Investigador considero importante indagar la interacción entre el profesor (a) y el estudiante con el fin de observar si hay un buen aprendizaje ya que con esto el profesor (a) sabría si cumple con los objetivos propuestos en dicho curso. A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°17

¿Las interacciones entre el Profesor y los estudiantes promueven el aprendizaje?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

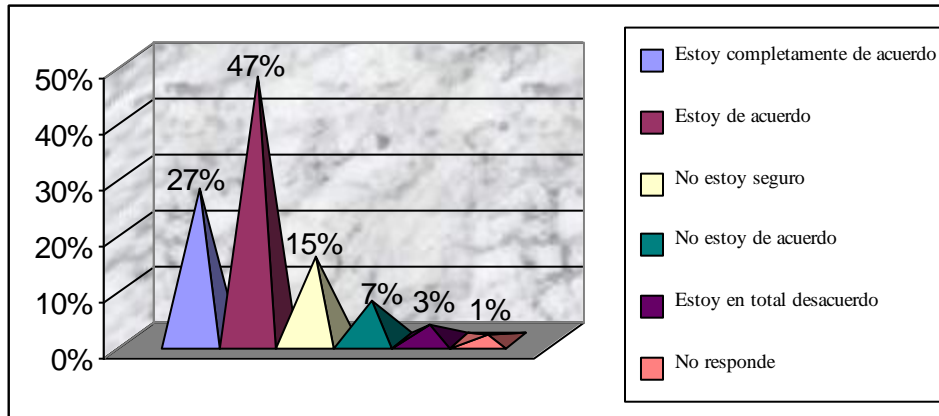
Como resultado a la aplicación de esta pregunta se obtuvo el siguiente resultado: 27% esta completamente de acuerdo, 39% esta de acuerdo, 25% no esta seguro, 3% no esta de

acuerdo, 3% esta en total desacuerdo y un 3% de la población estudiantil no respondió a la pregunta.

El equipo investigador considera importante estos datos debido a que se puede observar que una gran parte de la población estudiantil del IESTRA esta conforme con la interacción impartida por el profesor del Instituto; a pesar de que un 66% de los estudiantes consideran que debe haber una buena interacción para tener un buen aprendizaje, hay un 34% que el equipo considera que hay que tomarle mucho cuidado y atención para futuro, podríamos suponer que los estudiantes consideran que no necesariamente debe haber una interacción entre el profesor y el estudiante para que el aprendizaje sea bueno y el adecuado o también que hay profesores que no facilitan la opción lo cual hace que los estudiantes duden y actúen de esa manera.

- Desde el punto de vista curricular, la formación permanente del docente permite el ejercicio de una mejor ciudadanía, auto responsable en la toma de decisiones, ser coherente con el enfoque curricular y prácticas interactivas con los estudiantes, debe ser tolerante ante las diversidades que se les presente. Es por ello que el equipo Investigador considero importante indagar si el profesor (a) facilita el intercambio y trabajo en equipo en clase; este fue enfocado para saber que tan importante es el trabajo en equipo y a su vez el profesor enriquece más el curso y descubre los posibles lideres que tiene la clase. A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la pregunta:

Gráfico N°18
¿El profesor (a) facilita el intercambio y trabajo en equipo de los estudiantes?



Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo
 Elaboración: Equipo Investigador, 2004.

Como resultado a la aplicación de esta pregunta se obtuvo el siguiente resultado: 27% esta completamente de acuerdo, 47% esta de acuerdo, 15% no esta seguro, 7% no esta de acuerdo, 3% esta en total desacuerdo y un 1% de la población estudiantil no respondió a la pregunta.

El equipo Investigador considera importante este análisis debido a que podemos deducir que la mayoría de los profesores facilitan el trabajo en equipo considerando así a su vez que el IESTRA esta realizando una buena labor ya que contrata docentes debidamente calificados para impartir los cursos dando con esto una buena enseñanza del aprendizaje. No obstante no podemos dejar por un lado a la otra población estudiantil que opinan diferente; es por ello que consideramos le presten atención y la dedicación adecuada para poder solucionar las dudas que tienen y buscar otras alternativas.

Análisis de las Guías de Observación

Variable: Personal Docente

Cantidad de estudiantes matriculados por grupo

Se observó las listas para conocer la cantidad de estudiantes matriculados por grupo, suministrado por el Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Nacional de Heredia, con el objetivo de conocer cual es el promedio de estudiantes matriculados por materia y así determinar cual es el promedio idóneo de estudiantes por curso.

Al calcular el promedio de estudiantes por materia el grupo investigador notó que el mismo se encuentra en 38 estudiantes por grupo.

Lo anterior podría influir negativamente en el desarrollo del programa de los cursos, por la excesiva cantidad de personas que conforman cada grupo, provocando con ello que el docente no pueda aclarar las dudas o sugerencias de tanta cantidad de personas, lo que estaría generando grandes problemas a los estudiantes al no poder aclarar las dudas oportunamente, para una prueba o para un trabajo extraclase, (menos espacio para análisis reflexión y discusión de los temas vistos en clase, además del hacinamiento dado que las aulas no están debidamente acondicionadas (luz, espacio físico, ventilación, aislantes de ruido, muchos grupos para exponer, entre otros) para albergar tal cantidad de estudiantes.

Plazas en Propiedad

Se observó la cantidad de Docentes en propiedad, suministrado por el Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Nacional de Heredia, con el propósito de determinar que cantidad de docentes han sido sustituidos cuando se pensiona alguno de ellos; además de establecer si la cantidad de profesores pueden solventar la actual población estudiantil.

Según dato suministrado por la asistente administrativa Licenciada Odilia Loría Prendas el día 19 de Julio del 2004, en el momento en que esta investigación se desarrollaba, la cantidad de profesores en propiedad con que cuenta el Instituto de Estudios del trabajo, es de:

Profesores de Propiedad, IESTRA

19, 07, 2004

| Nombre de profesor | Categoría |
|-------------------------------|-----------|
| Barquero Sanabria Eladio | T.C |
| Buezo Cruz Carlos | T.C |
| Burgos Gómez Elio | T.C |
| De la Cruz de Lemos Vladimir | T.C |
| Espinoza Esquivel Juan Rafael | T.C |
| Fonseca León Maximino | ¼ T |
| García Espinoza Gerardo | T.C |
| León Araya Jeanina | T.C |
| León Jiménez Shirley | T.C |
| Morales Hernández Francisco | ¼ T |
| Peralta Cordero Bernardo | ¼ T |
| Rodriguez Guevara Francisco | T.C |
| Sibaja García Gerardo | T.C |
| Solís Fernández Floribeth | T.C |
| Venegas Quesada David | T.C |
| Viales Hurtado Verny | ¼ T |
| Villegas Fonseca David | T.C |

Fuente: Asistente Administrativa IESTRA.

Elaboración: propia

El estar en propiedad permite al Instituto que el docente se sienta comprometido con la institución, ya que la mayoría de ellos pasan tiempo completo dentro de la Universidad, siendo más fácil para el Instituto, ubicarlos, para efectos de reportes de notas, atención a

estudiantes, asistencia a reuniones de coordinación de cursos, comisiones, lectoría de tesis, tutorías, entre otras responsabilidades que se le asignen.

Es a criterio del equipo investigador que si bien el tener profesores en propiedad es importante para la calidad académica, hay que tomar en cuenta que no siempre un funcionario en propiedad, es garantía de que esté identificado y comprometido con la institución, jornadas de capacitación y motivación que fomenten en los docentes una mayor entrega, permitirán el desarrollo de estudiantes calificados en el ámbito laboral para enfrentarse a esta sociedad cada vez más cambiante y dinámica.

El Profesor Interino

Para una institución educativa como el Instituto de Estudios del Trabajo, el personal interino es un eslabón importante dentro del proceso de mejoramiento de la calidad académica, si se toma en cuenta que hay interinos comprometidos con la institución, participando activamente en comisiones, proyectos de investigación y con un grado de identificación que le permita al IESTRA contar con docentes de calidad, que se esfuerzan por capacitarse y actualizarse aunque sea por iniciativa propia.

Es por lo anterior que el equipo investigador considera importante conocer la cantidad de docentes interinos existentes en el Instituto, con el propósito de determinar si la cantidad de profesores pueden solventar la actual población estudiantil en el periodo lectivo del 2004.

Profesores Interinos
19, 07, 2004

| <i>Nombre del Profesor</i> | <i>Cantidad de Tiempos</i> |
|-----------------------------|----------------------------|
| Horta Valalenzuela Carlos | T.C. |
| Armas Vallejos Gabael | T.C. |
| Vasconsuelos Vásques Kathia | $\frac{3}{4}$ T. |
| Figueroa Araya Christian | T.C. |
| Espinoza Edgar | $\frac{1}{4}$ T. |
| Villalobos Céspedes Daniel | $\frac{1}{2}$ T. |
| Carranza Carlos | $\frac{1}{4}$ T. |
| Bermúdez Melvin | $\frac{1}{4}$ T. |
| Amador Gustavo | $\frac{1}{4}$ T. |
| Días Gustavo | $\frac{1}{4}$ T. |

Fuente: Asistente Administrativa IESTRA.
Elaboración: propia

Según datos suministrado por el Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Nacional de Heredia, por la asistente administrativa Licenciada Odilia Loría Prendas el día 19 de Julio del 2004, se determinó que existen 10 profesores Interinos contratados a plazo fijo, esto representa un 37% de la población total de docentes independientemente de su condición, lo que proporciona al Instituto contar con un equipo de trabajo bastante amplio para solventar la gran demanda de cursos que se deben impartir dentro de la institución.

Es a criterio del equipo investigador que la existencia de un 37% de docentes interinos contratados a plazo fijo, podría eventualmente significar un problema para la institución dado que cada tres meses tienen que estar realizando trámites de acción de personal, los trámites son lentos ocasionando problemas de pagos, retrasando salarios, ordenes patronales, causando una posible desmotivación, bajo rendimiento y desinterés por participar en actividades académicas de la Institución.

El que una empresa cuente con plazas en propiedad asegura hasta cierto punto el contar siempre con la cantidad idónea de colaboradores para solventar la carga laboral de la

empresa. En el caso propio del Instituto Estudios del Trabajo esto permitiría que los docentes se encuentre más identificados con la institución, ya que al encontrarse en propiedad se parte del supuesto que da garantía a la institución, al trabajador, y en especial a los estudiantes, facilitando la atención a estudiantes, asistencia a reuniones de coordinación de cursos, comisiones, lectoría de tesis, tutorías, entre otras responsabilidades que se le asignen.

Es a criterio del equipo investigador que si bien el realizar gestiones para convertir plazas de interinas a propiedad, es importante para la calidad académica, el no contar con interinos comprometidos, responsables e identificados con la institución, eventualmente traería graves consecuencias, para el IESTRA, por ejemplo falta de motivación, incumplimiento del programa, no interés por capacitarse, ni actualizarse, indisposición de atender a los estudiantes además de generar mucha incertidumbre y desconfianza en la relación estudiante-profesor.

Variable Inversión

Determinar los salarios de académicos en propiedad y a plazo fijo.

El costo anual por concepto de carga académica incluyendo interinos y en propiedad asciende a los 92.914.472.7 millones de colones , de este monto el 69% (64.503.933,9) proviene de 12 tiempos completos de jornadas en propiedad; el 31% restante (28.410.538,8) es consumido por docentes que se encuentran en condición de interinos, para una jornada total de cinco tiempos y medio.

INTERINOS

| Categoría | Total de horas | Conversión a tiempo real | Costo mensual | Cargas Sociales | Monto de cargas sociales | Costo real mensual | Costo real anual |
|-----------|----------------|--------------------------|---------------|-----------------|--------------------------|--------------------|------------------|
| 88 | 4789 | 1TC/1/2T | 371539,8 | 43,6% | 161991,35 | 533531,15 | 6402373,83 |
| 89 | 3717 | 1TC/1/4T | 340578,2 | 43,6% | 148492,10 | 489070,30 | 5868843,54 |
| 90 | 8072 | 2TC/1/2T/1/4T | 936590,15 | 43,6% | 408353,31 | 1344943,46 | 16139321,5 |

TOTAL:

28410538,8

PROPIEDAD

| Categoría | Total de horas | Conversión a tiempo real | Costo mensual | Cargas Sociales | Monto de cargas sociales | Costo real mensual | Costo real anual |
|-----------|----------------|--------------------------|---------------|-----------------|--------------------------|--------------------|------------------|
| 88 | 4716 | 1TC/1/2T | 371539,8 | 43,6% | 161991,35 | 533531,15 | 6402373,83 |
| 89 | 7680 | 2TC/1/2T | 408693,8 | 43,6% | 178190,50 | 586884,30 | 7042611,56 |
| 90 | 17280 | 6TC | 2043469,5 | 43,6% | 890952,70 | 2934422,20 | 35213066,4 |
| 91 | 5760 | 2TC | 919561,4 | 43,6% | 400928,77 | 1320490,17 | 15845882 |

TOTAL:

64503933,9

Fuente: Equipo Investigador, 2004

Del cuadro anterior (son aproximaciones generales) se puede interpretar que del 50% de los docentes 8.75 tiempos (interinos o en propiedad) se preocupan por escalar en carrera académica pasando de categoría 89 (profesor I) a categoría 90 (profesor II), lo anterior es un indicador de que han aumentado su producción intelectual, por medio de artículos, libros, seminarios, capacitaciones, talleres, cursos, que eventualmente mejoran su nivel académico, en congresos publicaciones en diarios de circulación nacional, situaciones que contribuyen directamente a mejorar la calidad académica ya que además de un incentivo salarial que le otorga la Universidad, los estudiantes también se benefician al convertirse en receptores de la experiencia académica adquirida por sus docentes.

Como dato relevante un 16.6% (2 tiempos completos) han logrado escalar a categoría 91, condición que les da el rango de Catedrático, indicador de que tienen mucha

producción intelectual, mucha experiencia académica. A criterio del equipo investigador, para una unidad académica como el IESTRA, que tiene proyectado la apertura de un programa de postgrados, sería conveniente que se realicen los esfuerzos posibles para incentivar a que más docentes asciendan en carrera académica, eleven su grado académico, mínimo de Maestría o bien Doctorado, previendo la apertura de la Maestría en Recursos Humanos, Gestión Social del Trabajo. Claro está, habría que hacerlo de una forma planificada por que el impacto financiero de que todos los docentes tengan la categoría de catedráticos podría significar altos costos por concepto de incentivos de hasta un 35% (212.087,5) más del salario base de un profesor instructor licenciado, categoría 88 (247693.2) a tiempo completo.

Con respecto a la situación de los interinos es interesante considerar que a pesar de que sus contrataciones son a plazo fijo y poseen inestabilidad en sus nombramientos, las dos terceras partes tienen la categoría salarial 90 (profesor II), esto podría obedecer a que algunos interinos a pesar de las circunstancias que rodea la figura de interinato en la Universidad Nacional, se han esforzado por ir escalando académicamente, debido a que se encuentran interesados por mejorar su calidad académica, preparándose, participando activamente en las actividades académicas que se desarrollan tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Este asenso y mejoría que se observa en las categorías salariales de los docentes, también se ve reflejado por su mejoría en su calidad académica y esto se justifica con la información obtenida en la aplicación del cuestionario en donde la mayoría de aspectos que se evaluaron mostraron elementos positivos ya que la percepción del estudiante acerca de los docentes que imparten los cursos del Instituto de Estudios del Trabajo es bastante bueno, sin dejar de lado la necesidad de mejorar en los aspectos negativos que reflejó la información obtenida en el cuestionario.

El hecho de analizar un aproximado de la inversión de la Universidad Nacional en el pago de salarios de los docentes del Instituto de Estudios del Trabajo es con el objeto de conocer el monto que se está destinando para este rubro y ver si realmente vale la pena lo que se invierte en salarios con respecto a la calidad de los docentes.

En este sentido en cuanto sea la capacidad profesional del docente y su interés por el trabajo que realiza mayor posibilidad se le presenta de ser remunerado económicamente de una mejor forma por su labor profesional. Así mismo a pesar de existir aspectos a un por mejorar se considera que la calidad académica en el Instituto de Estudios del Trabajo existe y que en términos generales los docentes brindan un muy buen servicio en el desempeño de su labor profesional, de ahí que sean retribuidos económicamente de una manera adecuada y que se pueda reflejar su lucha por ascender en la escala salarial.

Variable Efecto Financiero

Conocer el número de solicitudes recibidas de ingreso a carrera

En el análisis de este punto se llevo acabo la revisión completa del Informe Anual de solicitudes de ingreso a la carrera de Administración, otorgada por el Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Heredia, específicamente en el área de Computo de dicha institución, con el fin de determinar que cantidad de estudiantes desean obtener un cupo en dicha carrera.

Al observar esta información el equipo investigador pudo conocer que la cantidad de solicitudes de ingreso a esta carrera en el I Trimestre del 2004 fue de 2447 lo que nos refleja que la carrera de Administración es muy solicitada por la población estudiantil.

Determinar que cantidad de estudiantes fueron admitidos en el Instituto de Estudios del Trabajo

Para el análisis de este indicador se procedió a revisar el Informe Anual de estudiantes que fueron admitidos a la carrera de Administración, otorgada por el Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Heredia, específicamente en el área de Computo de dicha institución, con el fin de identificar que cantidad de estudiantes de primer ingreso fueron admitidos en dicha carrera.

En la revisión de estos documentos se constato que de las 2447 solicitudes recibidas solamente fueron admitidos 149 estudiantes, es decir apenas un 6% de la población solicitante, lo que demuestra que es muy restringido el acceso a dicha carrera, un mayor financiamiento para contratación de docentes, infraestructura y otros recursos podría permitir la apertura de más cupos originando esto el ingreso de una mayor cantidad de estudiantes que tratan de acceder a esta carrera por primera vez, satisfaciendo así la necesidad de educación en esta área de un número mayor de personas y así beneficiar a la población estudiantil permitiéndole encontrar su oportunidad de estudio en el sector público no teniendo que optar por la Universidad Privada, colaborando de esta manera a que tengan acceso a la educación y puedan prepararse como excelentes profesionales en los diferentes campos que les ofrecen las universidades públicas en este caso propiamente la Universidad Nacional.

Saber la cantidad de estudiantes no admitidos en el Instituto de Estudios del Trabajo

El equipo investigador procedió a la revisión completa del Informe Anual de estudiantes que no fueron admitidos a la carrera de Administración, suministrado por el departamento de registro de la Universidad Nacional de Heredia, específicamente en el área de Computo de dicha institución, con el fin de determinar que cantidad de estudiantes deseaban ingresar y no lo pudieron hacer por la restricción en el cupo de matrícula de la Unidad Académica. Al indagar en esta documentación se pudo conocer

que el acceso para ingresar a la carrera de administración en el Instituto Estudios del Trabajo es muy limitado y esto se ve reflejado en el hecho de que de las 2447 solicitudes recibidas para ingresar a esta carrera, 2298 fueron rechazadas, es decir del 100% de solicitudes recibidas un 94% fue rechazado mientras que solo se aceptó al 6% restante esto tiene un interés particular en el hecho de que refleja que a pesar de ser una carrera muy solicitada por las personas no se cuenta con la capacidad para aceptar un número mayor de estudiantes.

Si bien es cierto no se debe albergar y recibir a toda la población solicitante por la existencia de limitaciones económicas, materiales y humanas, aun así es importante que las personas se preparen y formen como profesionales pero para ello se hace necesario contar con una mejor capacidad para dar la posibilidad de prepararse a un mayor número de personas debido a que la capacidad actual del Instituto Estudios del Trabajo para recibir nuevos estudiantes es muy limitada.

Identificar el total de estudiantes matriculados

En el análisis de este indicador se procedió a la revisión completa del Informe Anual de estudiantes regulares y de primer ingreso que se matricularon en el I trimestre del año 2004 en la carrera de Administración, suministrado por el Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Heredia, específicamente en el área de Computo de dicha institución, con el propósito de establecer con que cantidad de estudiantes cuenta la escuela en los distintos niveles, sin tomar en cuenta la docencia contratada.

Para el I Trimestre del 2004 el Instituto estudios del Trabajo cuenta con 785 estudiantes matriculados en la carrera de Administración. Esta cantidad de estudiantes se puede considerar lo suficientemente importante, como para que el instituto cuente con los recursos humanos, económicos y materiales para desarrollar sus programas de educación y brindar el servicio que la comunidad requiere y así ampliar la capacidad con la que

cuenta actualmente en cada una de sus áreas y así brinde cada día un servicio mejor a los estudiante y a la población en general.

Asimismo esta información es una guía para establecer un aproximado de ingresos por concepto de pago de créditos y timbre de matrícula de estos estudiantes. También muestra que a pesar de que se aceptaran apenas 149 de las 2447 solicitudes de ingreso a carrera para el año 2004, la población de estudiantes regulares s mantiene constante y en un número elevado lo que demostró que el nivel de deserción de esta carrera por parte de los estudiantes es mínimo, esto da confiabilidad acerca del acogimiento que tienen las personas hacia esta carrera, asimismo es un precedente que puede ayudar a equilibrar la importancia del Instituto Estudios del Trabajo en el campo educativo, social y cultural y así comprender la necesidad de contar con todos los recursos necesarios en miras de brindar un servicio de calidad en la búsqueda de nuevos y mejores profesionales en el campo de la administración.

Establecer el ingreso por concepto de cobro de créditos y timbre de matrícula de estudiantes de primer ingreso y regulares asimismo verificar la cantidad de estudiantes que poseen categoría de beca 10.

Se identificó el cobro de créditos y timbre de matrícula en el I trimestre del 2004 de estudiantes de primer ingreso y regulares, información suministrada por el Departamento de Financiero de la Universidad Nacional de Heredia, con el propósito de conocer cual es el monto que esta cobrando la universidad por los créditos y el timbre de matrícula durante este período y así conocer el ingreso monetario que genero el Instituto de Estudios del Trabajo en el I trimestre del 2004 por este concepto, asimismo se verificará el total de estudiantes de administración que poseen categoría de beca 10 tanto de primer ingreso como regulares información suministrada por el Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Nacional de Heredia, con el propósito de conocer cual es la cantidad de estudiantes del Instituto de Estudios del Trabajo que tienen la posibilidad de obtener este tipo de ayuda económica, ya que esta población no se tomara en cuenta en el

cálculo del ingreso que genero el Instituto de Estudios del Trabajo en este periodo, ya que a los estudiantes que poseen categoría de beca 10 el gasto de sus estudios se los cubre la propia universidad (con excepción del timbre de matrícula que es de pago obligatorio para estudiantes becados y no becados), por lo que no serian un generador de ingresos por parte del Instituto de Estudios del Trabajo.

Mediante el análisis de esta guía de observación el equipo investigador obtuvo la información necesaria para indagar acerca del ingreso que percibe la universidad en cuanto al dinero recibido por cobro de créditos y timbre de matricula.

Con base en esta información se pudo verificar que para el I trimestre del 2004 el costo del crédito en la universidad nacional era de ¢ 3942 y el timbre de matricula tenia un costo de ¢ 1845, en ese momento el Instituto Estudios del Trabajo contaba con 785 estudiantes matriculados lo que originaba un total de 6925 créditos.

En el momento de analizar esta información y de realizar los cálculos el equipo investigador tomo en cuenta ciertos puntos, como la cantidad de créditos que no son parte del plan de estudios de cursos regulares, es decir que hace referencia a cursos de otros programas impartidos en el Instituto como la docencia contratada, esto no se toma en cuenta ya que el análisis se enfoca solo a los cursos regulares , asimismo no se toma en cuenta la cantidad de créditos cubiertos por aquellos estudiantes que poseen categoría de beca 10 ya que estos son cubiertos por la misma universidad mediante sus programas de becas a estudiantes, tomando en cuenta estos puntos y observando la información que se presenta a continuación se llevo a lo siguiente:

| INFORMACION GENERAL (ingresos por créditos y timbre de matricula) | |
|--|--------|
| Valor Crédito cursos regulares | ¢3.942 |
| Valor del crédito cursos auto cofinanciados | ¢125 |
| Valor Timbre Matricula | ¢1.845 |
| Estudiantes Categoría beca 10 | 304 |
| Créditos Cubiertos por Beca | 2432 |
| Créditos de cursos regulares | 2533 |
| Créditos de curso cofinanciados | 1960 |
| Total Créditos | 6925 |
| Total Estudiantes | 785 |
| | |

| | | |
|--|------------|--------------|
| Ingresos por Cobro Créditos cursos regulares | ¢9.985.086 | 2533 x ¢3942 |
| Ingresos por Cobro Timbre Matricula | ¢1.448.325 | 785 x ¢1845 |
| Monto Cubierto por Estudiantes Becados | ¢9.586.944 | ¢3942 x 2432 |
| Monto Créditos Cursos otros Programas | ¢245.000 | ¢125 x 1960 |

Fuente: Equipo investigador, 2004

De los 6925 créditos que originalmente matricularon los estudiantes del Instituto Estudios del Trabajo en el I Trimestre del 2004, 2432 créditos eran cubiertos por los estudiantes con categoría de beca 10, los cuales ascendían a 304 estudiantes principalmente el número de becados en esta unidad académica es tan alto porque la población estudiantil proviene de zonas alejadas del valle central como : Pérez Zeledón , Puntarenas, Limón, Guanacaste entre otras áreas del país y no cuentan con los recursos económicos para hacerle frente a los gastos en que incurren en su proceso educativo universitario, es decir la universidad cubre ¢ 9586944 monto originado por el dinero que la Universidad Nacional brinda a aquellos estudiantes que lo requieren para acceder al servicio educativo.

Asimismo de los 6925 créditos originales 1960 créditos no se contemplan ya que abarcan cursos que no son propios del plan de estudios de cursos regulares como:

Integración Regional, Legislación de Transito, Introducción a la Ingen. Transito entre otros, en este caso el monto que se genera por este concepto es de ¢ 245.000 colones dinero que no se toma en cuenta en el ingreso por concepto de cobro de créditos de cursos regulares del plan de estudios.

Una vez que se toma en consideración esos casos especiales en el análisis de la información el equipo investigador constato que si se toma en cuenta solo los créditos originados del plan de estudios y no se considera los financiados con beca y por otro tipo de cursos, de los 6925 créditos la universidad solo recibe un ingreso por 2533 créditos que valorados a un costo de ¢ 3942 asciende a un monto de ¢ 9985086 que seria el dinero origina realmente el cobro de créditos de aquellos estudiantes matriculados en los cursos del plan de estudios de la carrera de Administración.

Por otro lado para calcular el ingreso por cobro de timbre de matricula si se considera a toda la población estudiantil matriculada en el I trimestre del 2004 en el Instituto Estudios del Trabajo esto fundamentado en el hecho de que todo estudiante regular o de primer ingreso, becado o no becado debe cancelar este derecho de matricula una vez al año a raíz de esto la información nos refleja una población de 785 estudiantes y el costo del timbre de matricula ascendía a ¢ 1845 por lo que el ingreso por este concepto ascendía a ¢ 1.448.325 colones

Con esta información lo que se pretende es mostrar en datos monetarios el valor en dinero que tiene la apertura o no de matricula para estudiantes que deseen ingresar por primera vez, en un primer plano se hace referencia al calculo de estudiantes admitidos y no admitidos en términos de cantidad, en este punto se procede a plasmar con datos monetarios lo que representa esto en cuanto a generar ingresos para la universidad.

Esta información ayuda a tener un panorama de la situación económica real de lo que origina el Instituto de Estudios del Trabajo en cuanto a ingresos es decir hace pensar en

que sucedería con la apertura de un mayor cupo permitiendo el ingreso de mas estudiantes que permitiera generar mas recursos que también permitan mejorar los servicios y la infraestructura del instituto.

En total en el I trimestre del 2004 el Instituto Estudios del Trabajo genero un ingreso real por cobro de créditos y timbre de matricula de estudiantes regulares y de primer ingreso de ¢ 11433411 monto considerablemente normal ya que se debe tomar en cuenta que de la población total de 785 estudiantes del Instituto Estudios del Trabajo 39% poseen beca categoría 10 es decir ¢ 9586944, que a la postre se podría tomar como un dato significativo ya que puede ayudar a comprobar la calidad de los estudiantes de la carrera de administración ya que esto es necesario para contar con el privilegio de que le asignen beca categoría 10.

De igual modo es de rescatar la necesidad de buscar un parámetro para equilibrar la población estudiantil solicitante de ingreso por primera vez a esta carrera y la que realmente es admitida, asimismo equilibrar los recursos económicos, humanos y materiales y analizar la posibilidad de ampliar el cupo generando esto no solo beneficios para el estudiante por la posibilidad de preparación profesional sino también para la universidad ya que si se cuenta con la capacidad de aceptar un número mayor de estudiantes esto generara mayores ingresos los cuales se podrán emplear en los programas educativos y en la ampliación y mejoramiento de la calidad de los servicios que se brindan a la comunidad estudiantil y al país en general.

Variable Rotación de Académicos

Conocer la cantidad de Académicos Jubilados

Se determinó que cantidad de académicos se han jubilado dentro del Instituto de Estudios del trabajo con el objetivo de conocer el total de profesores que se han pensionado y

además se verificó que cantidad de esos profesores jubilados han sido repuestos por el Instituto de Estudios del Trabajo.

Profesores Jubilados del IESTRA

2000-2004

| Nombre del Profesor | Categoría |
|---------------------------------|------------------|
| Chacón Rodríguez, Carlos Manuel | 88 |
| Fallas Días, Carlos Luis | 90 |
| Fallas Jiménez, Marcial | 88 |
| Fonseca Chinchilla, Ricardo | 88 |
| Salas Picado, Damaris | 90 |
| Trejos Castro, Fernando | 87 |
| Ulate Quesada, María Elena | 87 |
| Ulloa Royo, Frank | 87 |

Fuente: Asistente Administrativa IESTRA.

Elaboración: propia

La cantidad de profesores que se jubilaron dentro del Instituto dentro de los periodos 2000-2004 es de 8 docentes, lo que refleja que una gran mayoría de docentes que se encontraban en propiedad se han retirado de la escuela por haber cumplido con las cuotas necesarias para pensionarse, esto significaría para el Instituto una fuerza laboral reducida para atender la gran demanda de estudiantes que se encuentran dentro de la institución, es muy importante prevenir que cuando un profesor en propiedad se jubila venga un reemplazo lo más pronto posible para solventar a ese docente que se ha retirado y no poner en graves apuros (que no se habrán cursos por la falta de docentes, incertidumbre a la hora de realizar la matricula, entre otros) a los estudiantes por este tipo de proceso. Asimismo es esencial que el perfil de la persona por contratar, reúna todos lo requisitos que necesitan los estudiantes para desarrollarse en el ámbito laboral tan competitivo que nos rodea.

Categoría y Costo de los académicos jubilados

Se observará la categoría y costo de los académicos jubilados dentro del Instituto de Estudios del Trabajo con el fin de determinar su categoría profesional y que costo económico ha sido para la Universidad Nacional el retiro de estos funcionarios.

Con ayuda de la señora Iris Cubero C. directora del programa de Gestión Financiera de la Universidad Nacional se determinó el monto económico que recibe un docente al pensionarse:

| UNIVERSIDAD NACIONAL | | | |
|--|---------------------|---------------------|----------------------|
| DETALLE DEL COSTO DE UN ACADEMICO PENSIONADO | | | |
| PROF. INSTR. | | | |
| | LICENCIADO | PROFESOR 1 | PROFESOR 2 |
| CONCEPTO DE LIQUIDACION | CLAVE 09188 | CLAVE 09189 | CLAVE 09190 |
| Derecho de Cesantía | 6.827.043,56 | 9.011.697,98 | 11.264.625,23 |
| Derecho de Aguinaldo | 263.690,04 | 348.070,88 | 435.088,70 |
| Derecho de Vacaciones | 441.015,87 | 582.140,98 | 727.676,39 |
| Total | 7.531.749,47 | 9.941.909,84 | 12.427.390,32 |

Fuente: Departamento de Financiero, Universidad Nacional. 2004

Cesantía:

Se parte del supuesto que el funcionario tiene 25 años de laborar para la Universidad Nacional, por lo tanto le corresponde por convención colectiva un mes por cada año laborado, hasta un tope máximo de 15 años. Para realizar este cálculo se consideran los tres mejores salarios de la relación laboral, se suman y se dividen entre 90 para obtener un promedio diario y luego se multiplica por 450 días (15*30). En los cálculos realizados se consideró como fecha de pensión el 1° de julio del 2005.

Aguinaldo:

Se consideran los salarios de Diciembre del 2004 al 30 de Junio del 2005. Para obtener el monto de aguinaldo se suman todos los salarios brutos de Dic-04 a Junio-05 y de la sumatoria resultante se divide entre doce, lo que equivale a un 8.33% mensual.

El aguinaldo se cancela hasta el 30 de noviembre de cada año, por eso se liquida en este caso a partir del 1° de diciembre del 2004.

Vacaciones:

Suponiendo que el funcionario tiene un saldo de vacaciones de 30 días correspondientes al periodo 2004-2005, se consideran todos los salarios del periodo o sea del 1° de julio 2004 al 30 de junio 2005, se suman todos los salarios, se dividen entre 360 para obtener un promedio diario. Una vez que obtenemos este promedio diario se multiplica por los días que le corresponden de vacaciones, en este caso por 30.

Lo anterior expresa que la Universidad Nacional gasta un presupuesto considerablemente alto a la hora de pensionar a un docente, y por ende le conviene contratar a funcionarios en forma interina o a plazo fijo ya que si un determinado trimestre no se puede abrir un grupo por falta de alumnos se pueda cesar el contrato y por ende la institución no tiene que hacer una erogación económica al docente si no se puede abrir el curso.

Número de plazas nuevas otorgadas en propiedad

Se observará el número de plazas nuevas otorgadas en propiedad por el Instituto de Estudios del Trabajo con el propósito de conocer que cantidad de plazas en propiedad han sido repuestas por la escuela.

Se determinó que dentro del instituto no se ha repuesto ninguna plaza en propiedad hace aproximadamente 5 años lo que refleja que dentro de la institución no se hacen los debidos procesos para convertir la gran cantidad de plazas que se encuentran interinas a propiedad lo que pone en riesgo que los cursos que deben impartirse no se desarrollen y afecte en gran medida a toda la población estudiantil del Instituto de Estudios del Trabajo.

Un factor como el hecho de pasar las plazas interinas a propiedad beneficia en gran medida a la escuela y por ende a los estudiantes, siempre y cuando el instituto verifique el perfil profesional de los posibles oferentes, para que sean los más aptos en ocupar este tipo de puesto, el cual beneficie profesionalmente a los estudiantes (siendo un profesor que práctica y enseña de los acontecimientos diarios y no se quedan estancados en procedimientos obsoletos, además que fomente el trabajo en equipo, entre otras características), y engrandezca el desarrollo del instituto.

Categoría y costo de nuevos académicos en propiedad

Se verificó la categoría y costo de nuevos académicos en propiedad dentro del Instituto de Estudios del Trabajo con el objetivo de determinar la categoría y el costo económico en que incurre la Universidad Nacional al contratar a un docente.

En el siguiente cuadro se mostrara el costo económico mensual aproximado de nuevos académicos en propiedad.

**UNIVERSIDAD NACIONAL
COSTO DE UN DOCENTE
POR UN PERIODO MENSUAL**

| DETALLE | PROF. INSTRUCTOR | | | |
|------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | PORCENTAJE | LICENCIADO CLAVE 09188 | PROFESOR 1 CLAVE 09189 | PROFESOR 2 CLAVE 09190 |
| Salario mensual | | 272.462,50 | 299.708,80 | 374.636,05 |
| Anualidad (1) | 21% | 57.217,13 | 62.938,85 | 78.673,57 |
| Dedicación Exclusiva 35% (2) | 35% | | 104.898,08 | 131.122,62 |
| SALARIO A PAGAR | | 329.679,63 | 467.545,73 | 584.432,24 |
| Salario Escolar | 8,19% | 27.000,76 | 38.292,00 | 47.865,00 |
| TOTAL DE SALARIOS | | 356.680,39 | 505.837,72 | 632.297,24 |
| Aguinaldo | 8,33% | 29.711,48 | 42.136,28 | 52.670,36 |
| Fdo. Beneficio Soc. | 2,50% | 8.917,01 | 12.645,94 | 15.807,43 |
| CCSS obrera-patronal (3) | 14% | 49.935,25 | 70.817,28 | 88.521,61 |
| CCSS pensión obligatoria | 1,50% | 5.350,21 | 7.587,57 | 9.484,46 |
| Bco. Popular | 0,50% | 1.783,40 | 2.529,19 | 3.161,49 |
| CCSS cesantía | 3,00% | 10.700,41 | 15.175,13 | 18.968,92 |
| Póliza de riesgos trabajo | 0,25% | 891,70 | 1.264,59 | 1.580,74 |
| Prestaciones legales | 5,33% | 19.011,06 | 26.961,15 | 33.701,44 |
| TOTAL DE C. SOCIALES | 35,41% | 126.300,52 | 179.117,14 | 223.896,45 |
| TOTALES | | 482.980,91 | 684.954,86 | 856.193,69 |

Fuente: Departamento Financiero, Universidad Nacional, 2004

- (1) Se parte del supuesto de que el académico tenga al menos siete años de laborar en la Universidad Nacional por lo tanto se estima un 21% de anualidad.
- (2) Según reglamento de dedicación exclusiva para académicos, este derecho se adjudica a partir de la categoría de profesor 1 en adelante, siempre y cuando labore jornada completa.
- (3) Cálculo de 9.25% Enfermedad y maternidad y 4.75% de Invalidez, Vejez y Muerte bajo el supuesto de que el académico este adscrito al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

Se consideran las escalas salariales a Julio del 2005

Para la Universidad Nacional no le es muy factible el contratar gran cantidad de personal para las diferentes escuelas que la conforman porque aproximadamente el 80% del presupuesto con que cuenta la Universidad anualmente es para cancelar salarios de los funcionarios, dato suministrado por el señor. Javier Durán Sub-Director del Programa de Gestión Financiera de la Universidad Nacional.

En consecuencia, el grupo investigador consideraría de suma importancia que las Unidades Académicas cuenten con el personal que se requiere para desarrollar sin dificultades su plan de estudios, por lo tanto la Universidad Nacional debería de destinar el presupuesto necesario para solventar a aquellas escuelas que tienen un limitado personal y una afluencia grande de estudiantes.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

En este capítulo, se presentan las principales conclusiones obtenidas con base en el análisis e interpretación de resultados, obtenidos a través de los instrumentos aplicados.

Además se puntualizan una serie de recomendaciones que pueden ayudar a dar solución a las deficiencias encontradas durante el proceso de investigación.

El ordenamiento de las conclusiones y recomendaciones están en concordancia con el orden en que aparecen los diferentes objetivos específicos en el capítulo I denominado aspectos metodológicos.

Con respecto al objetivo específico analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica se concluye que:

Los objetivos del programa de cada curso que han recibido los estudiantes les dan una visión amplia de lo que persigue cada curso, los profesores llevan una secuencia de los contenidos del curso que facilita el aprendizaje así mismo consideran en términos generales el trato personal y profesional de los docentes como bueno lo que facilita la interrelación entre docente y estudiante, muchos de los docentes no solo les imparten la teoría necesaria sino que los involucran en el panorama real de la sociedad claro sin dejar de lado que este aspecto es uno de los cuales hay que mejorar ya que en muy pocos casos el profesor interrelaciona lo teórico con lo práctico, con lo que se vive realmente en la sociedad.

Muchos docentes muestran un grado profesional muy amplio y muestran conocimiento de los cursos que imparten a un así en algunos casos los profesores no cuentan con la preparación profesional para impartir ciertos cursos generalmente porque no son parte de su preparación profesional.

El Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con un personal docente muy bien preparado personal y profesionalmente, aun así en ocasiones no se tiene un criterio entre la preparación profesional del profesor y los cursos que se le asignan para que imparta ya que generalmente no están dentro de su campo profesional; así mismo los docentes están anuentes a atender dudas o consultas sobre la temática desarrollada por parte de los estudiantes se nota la inquietud de que no se controla la duración ni inicio de las lecciones con la hora en que finalizan estas, ya que algunos profesores no cumplen con el horario establecido para cada curso.

La percepción del estudiante acerca del servicio que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo es bastante positivo en la mayoría de los aspectos analizados, aun así existen casos en que se esta incumpliendo con los lineamientos establecidos que están afectando y dando un aspecto negativo del servicio académico del Instituto de Estudios del Trabajo, aun así, a nivel general a pesar de las limitaciones económicas humanas y materiales que tiene el Instituto de Estudios del Trabajo el estudiante de Administración, tiene un criterio bastante bueno del servicio académico que recibe, sin dejar de expresar lo que considera negativo y lo que por ende debe mejorar.

Al calcular el promedio de estudiantes por materia, el grupo investigador determinó que se encuentra en 38 estudiantes por grupo; además dependiendo de la naturaleza del curso que se matricule esto podría afectar negativamente la buena percepción de los conocimientos prácticos y teóricos a los estudiantes.

Se concluyó que el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con 17 profesores en propiedad de los cuales un 76% de los docentes se encuentran trabajando a tiempo completo dentro de la institución, lo que facilita ubicarlos para reporte de notas, atención de estudiantes, asistencia a reuniones de coordinación de cursos, lectoría de tesis, tutorías entre otras responsabilidades que se le atribuyan.

Se concluyó que el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con 10 profesores interinos lo que representa un 37% de la población total de docentes. Esto significa un problema para la institución dado que cada 3 meses se tienen que realizar trámites de personal los cuales son lentos y ocasionan problemas de pagos y ordenes patronales, lo que provoca desmotivación, bajo rendimiento y desinterés del docente por participar en las actividades académicas de la institución.

En relación al objetivo determinar la inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente se concluye que:

Dentro del Instituto de Estudios del Trabajo el costo de los salarios de académicos a plazo fijo asciende a ¢2.367.544,91 colones mensuales entre las categorías 88, 89, 90. Mientras los salarios de académicos en propiedad ascienden a ¢5.375.327,82 colones mensuales entre las categorías 88, 89, 90 y 91.

Para la Universidad Nacional es más beneficioso contratar profesores interinos por el bajo costo monetario que se desembolsan en el pago de los salarios en comparación con lo que se destina a cancelar los salarios de los profesores en propiedad ya que los profesores interinos realizan funciones similares a las que realiza un docente en propiedad recibiendo una remuneración en términos generales inferior a lo que recibiría si contara con una plaza en propiedad.

Para el Instituto de Estudios del Trabajo es más rentable contar con profesores en propiedad para asegurar que siempre van a contar con el personal necesario y adecuado para satisfacer sin contratiempos el desarrollo de su plan de estudios en pro de la excelencia académica, aun así generalmente no cuenta con el personal docente para desarrollar programas en el área de docencia o crear una mayor apertura de cupos para estudiantes de nuevo ingreso lo que en muchos casos limita el servicio que brinda a los estudiantes.

Con respecto al objetivo evaluar el efecto financiero en el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo, en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes en el I trimestre del año 2004, se concluye lo siguiente:

En el primer trimestre del año 2004 el Instituto de Estudios del Trabajo recibió un total de 2447 solicitudes de ingreso a carrera.

En la Universidad Nacional la carrera de Administración impartida por el Instituto de Estudios del Trabajo es una de las opciones de estudio más requerida o solicitada por la población estudiantil dentro de muchas otras que ofrece esta universidad.

En el mercado laboral la relación profesional en el campo de la administración es muy importante por los requerimientos actuales del mundo de los negocios y sin duda alguna el Instituto de Estudios del Trabajo tiene un gran prestigio en este campo siendo tan requerido por la población estudiantil en aras de ingresar y formar parte de esta unidad académica.

Se recibieron 2447 solicitudes de ingreso a carrera de las cuales solo el 6% de la población solicitante fue admitido es decir 149 estudiantes.

En el momento en que los estudiantes se encuentran en el proceso de escogencia de sus opciones de ingreso a carrera no se les muestra un panorama real de la capacidad limitada del Instituto de Estudios del Trabajo para recibir nuevos estudiantes y por el contrario se les motiva a optar por ingresar a esta carrera como una oportunidad muy real de estudio dentro de la Universidad Nacional incurriendo estos en una serie de trámites en donde al final solo se elige un porcentaje muy limitado de estudiantes de nuevo ingreso.

No hay muchas posibilidades reales de ingreso a carrera de 2447 solicitudes recibidas para ingresar a la carrera de Administración 2298 fueron rechazadas es decir un 94% de la población participante.

El Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con limitaciones económicas, humanas y materiales para albergar una mayor población de estudiantes de nuevo ingreso.

El campo de preparación profesional al que se dedica el Instituto de Estudios del Trabajo es muy importante tanto en lo social como en lo profesional, a nivel nacional como internacional, aun así no cuenta con la capacidad necesaria para albergar una mayor población de estudiantes y brindar el servicio que ellos requieren lo que fomenta que estos opten por otras universidades públicas o se fomente que los estudiantes satisfagan sus necesidades educativas en la universidad privada, limitando su ingreso a la universidad pública y limitando sus oportunidades de estudio en este campo profesional.

En el primer trimestre del año 2004 el Instituto de Estudios del Trabajo cuenta con 785 estudiantes matriculados en la carrera de Administración de los cuales 149 estudiantes eran de nuevo ingreso y 636 estudiantes que ya eran parte de esta unidad académica.

La cantidad de estudiantes con que cuenta el Instituto de Estudios del Trabajo es bastante considerable aún así no cuenta con los recursos económicos, humanos y materiales para satisfacer a cabalidad los servicios que los estudiantes requieren y su capacidad para albergar nuevos estudiantes es muy limitada.

La carrera de Administración es muy confiable y muy acogida por muchos estudiantes, el nivel de deserción es mínimo en cuanto a un 81% de los estudiantes matriculas son regulares y apenas un 19% de primer ingreso, los recursos con que cuenta actualmente no permite que se de el servicio que se desearía, partiendo en primera instancia de que el porcentaje de personas de nuevo ingreso es mínimo, sin embargo cuenta con una cantidad considerable de estudiantes matriculados (785 estudiantes) los cuales requieren mejores instalaciones una mejor y mayor cantidad de recursos económicos y materiales, aún así alberga el mayor número de estudiantes posibles y se preocupa por aprovechar los recursos económicos,

humanos y materiales con los que cuenta para mantener su prestigio en el campo educativo, social y cultural, tanto a nivel nacional como internacional.

El Instituto de Estudios del Trabajo es un buen generador de ingresos para la Universidad Nacional debido a que la carrera de administración es muy solicitada hasta el punto de cubrir la capacidad máxima de matrícula, con la que contaban en el año 2004. Solo en el I Trimestre del año 2004 generó ₡9.985.086 colones por concepto de cobro de créditos a estudiantes matriculados, eso con la salvedad de que este dinero proviene solo de los estudiantes que pagan sus créditos y cuyos cursos están incluidos en el plan de estudios de esta carrera es decir 2533 créditos. Por otro lado el Instituto de Estudios del Trabajo con la capacidad que tenía en el I trimestre del año 2004 pudo generar cerca de ₡28.746.675 colones incluyendo los ₡ 9.985.086 colones mencionados anteriormente. El dinero restante proviene de ingresos por cobro de timbre de matrícula que asciende a ₡1.448.325 colones, ₡9.586.944 colones proveniente del monto que financia la universidad para los estudiantes becados y ₡245.000 colones que provienen de otros cursos que imparte el Instituto de Estudios del Trabajo pero que no son propios del plan de estudios de la carrera de Administración.

En el I trimestre del año 2004, 39% de la población poseía beca categoría 10 básicamente debido a que la mayoría de estudiantes que estudian esta carrera provienen de zonas alejadas del valle central como: Pérez Zeledón, Golfito, Puntarenas, Limón, Guanacaste, entre otras localidades; de ahí que ₡9.586.944 colones sean cubiertos por los planes de beca que tiene la Universidad Nacional para financiar el estudio y el pago de créditos de estos estudiantes.

Los 785 estudiantes matriculados en el I trimestre del año 2004 es una población considerada bastante amplia si se compara con la capacidad real del Instituto de Estudios del Trabajo en sus diferentes áreas aun así logra generar un ingreso considerable en relación a todos los factores negativos que lo envuelven como la poca capacidad de albergar un mayor número de estudiantes de primer ingreso, si la capacidad económica, humana y material de Instituto

de Estudios del Trabajo se ampliara, este podría convertirse en un mayor y mejor generador de ingresos al brindar sus servicios ya que ampliaría y mejoraría estos y así satisfacer a un mayor número de estudiantes. Con los pocos recursos con los que cuenta en términos generales el Instituto de Estudios del Trabajo brinda un servicio de calidad bueno y muy solicitado por la población en general el cual si contara con todos los recursos necesarios sería más requerido y solicitado de lo que actualmente es, la apertura y ampliación del Instituto de Estudios del Trabajo sería una gran inversión a nivel académico ya que no solo beneficiaría a la población en la espera del servicio educativo y sus diferentes servicios sino que también para el Instituto de Estudios del Trabajo se convertiría en un generador de dinero para mejorar los recursos con los que cuenta y mejorar la calidad del servicio que actualmente brinda.

En relación con el objetivo analizar el comportamiento histórico y el efecto económico del proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo en el periodo comprendido entre el año 2000 y 2004, se concluye lo siguiente:

La cantidad de profesores jubilados dentro del Instituto durante los periodos 2000-2004 corresponde a 8 docentes y desde ese periodo no se han repuesto en propiedad a ningún docente.

Además el Instituto de Estudios del Trabajo no lleva un cronograma de cuantos docentes se pensionaran en determinados períodos, lo que dificulta a un más el poder realizar los trámites correspondientes para reponer a ese docente.

El alto costo económico que constituye para la Universidad Nacional el pago de cesantía, vacaciones y aguinaldo a los docentes, lo que constituye un desembolso aproximado de 1.000 millones de colones anuales, según dato suministrado por el Sr. Javier Durán Sub-Director del Programa de Gestión Financiera de la Universidad Nacional.

Dentro de la institución no se hacen proyecciones de cuantos docentes se pensionarán en determinados periodos y por ende no se realizan los debidos procesos para convertir la gran cantidad de plazas que se encuentran interinas a propiedad lo que pone en riesgo que los cursos que deben impartirse no se desarrollen y afecte en gran medida a toda la población estudiantil del Instituto.

El egreso que realiza la Universidad Nacional en su presupuesto laboral constituye aproximadamente un 80% del total de su presupuesto anual, lo que obstaculiza el poder facilitar el personal académico necesario a todas las unidades académicas que conforman dicha institución, dato suministrado por el Sr. Javier Durán Sub-Director del Programa de Gestión Financiera de la Universidad Nacional.

Otras conclusiones:

Como futuros profesionales en el campo de las finanzas el presente trabajo de investigación ayuda a visualizar de manera más clara como la calidad del servicio que se brinda por equis unidad académica puede llegar a ser afectado por una serie de factores tales como: la falta de recursos humanos, materiales y económicos, gracias a dicho trabajo se llega a obtener mayor conocimiento de dichos temas y lo importante que son estos recursos en el momento en que hay que desempeñarse en equis campo y la manera de saber actuar se cuenta o no con ellos.

En este trabajo de investigación sirvió para poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante toda la carrera, al haber concluido con el plan de estudios el cual entre algunas cosas nos deja valiosos conceptos, teorías, técnicas, para aplicar al manejo de los recursos económicos humanos y materiales los cuales se pudieron aplicar en dicha investigación.

Recomendaciones

Para el objetivo analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica se recomienda lo siguiente:

Diseñar evaluaciones más elaboradas de modo que midan si el docente cuenta con el perfil idóneo para impartir los cursos que se le asignen a cada uno de ellos, así mismo verificar e incentivar al docente para que se interese completamente por las tareas asignadas y que logre desempeñar a cabalidad las funciones asignadas.

Dentro de los programas de cada curso en los casos que lo amerite se recomienda incentivar más el enfoque práctico para que el estudiante asimile situaciones reales del diario vivir, así mismo capacitaciones continuas a los docentes para que se actualicen de temas del acontecer nacional o internacional y que estos se los puedan transmitir a sus estudiantes, por otra parte a la hora de realizar la contratación de un docente realizar de modo que llene el perfil del puesto vacante de modo en que cada docente que imparta un curso, este sea acorde con su nivel y campo de preparación profesional.

Invertir mayores recursos en el sector docencia del Instituto de Estudios del Trabajo así mismo enfocar el perfil profesional de cada docente hacia los cursos idóneos que puede impartir para que su desempeño laboral sea el adecuado, también se recomienda que se motive a los profesores tanto interinos como en propiedad a involucrarse en mostrar un gran interés con el trabajo que realizan y así puedan transmitir de una mejor forma los conocimientos que los estudiantes necesitan en su preparación profesional y con ello se mejore el servicio académico que actualmente ofrece el Instituto de Estudios del Trabajo, buscando la excelencia y la calidad en todas las funciones de esta unidad académica.

Los grupos no deben de exceder de 30 estudiantes, para facilitar una mayor comprensión de la materia por parte de los alumnos y para que el profesor pueda aclarar con mayor facilidad las dudas que existan en el desarrollo del programa del curso.

El Instituto de Estudios del Trabajo debe realizar proyecciones de cuantos docentes se pensionaran en determinados periodos con el propósito de ejecutar los trámites que se requieran para sustituir a ese docente que se retira de la institución.

Las personas que tienen a su cargo el control y manejo del Instituto de Estudios del Trabajo deben de realizar todos los trámites necesarios para convertir las plazas interinas a propiedad a fin de asegurarle al docente una mayor estabilidad profesional en su lugar de trabajo.

Además se recomienda que el Instituto de Estudios del Trabajo realice jornadas de capacitación y motivación para fomentar en los docentes una mayor entrega, que se fomenten valores universitarios, apoyados con otras unidades académicas como el C.I.D.E. (Centro de Investigación y Docencia en Educación), esto contribuiría al desarrollo de estudiantes calificados en su ámbito laboral.

Para el objetivo determinar la inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de su área docente se recomienda:

Que las unidades académicas realicen evaluaciones periódicas de los estudiantes hacia el profesor para determinar si el docente esta cumpliendo y desarrollando el cronograma del curso con el propósito de verificar que los recursos que se están invirtiendo estén dando los resultados esperados en pro de una educación de calidad y una adecuada preparación profesional de los estudiantes.

En el caso de los docentes interinos incentivarles y motivarlos para que aún no recibiendo muchos beneficios que reciben los profesores en propiedad muestren el mismo interés en el

momento de desempeñar sus labores, ya que son los medios para transmitir los conocimientos a los estudiantes y que estos se conviertan en profesionales en el campo de la administración.

En el caso propio del Instituto de Estudios del Trabajo se recomienda un estudio de las necesidades reales que tiene acerca del personal docente requerido, para evaluar la cantidad de docentes en propiedad que este necesita para brindar así el servicio que los estudiantes esperan y merecen así mismo verificar para cada docente si cuenta con el perfil necesario para desempeñar las labores asignadas dentro del Instituto de Estudios del Trabajo y por ende si el salario designado a cada uno de ellos esta acorde con los méritos labores y preparación profesional de cada docente.

Hacer un estudio de salarios con respecto al mercado laboral ya que es fundamental, por que si no se remunera adecuadamente a cada docente en virtud de sus labores y preparación personal y profesional estos pueden optar por otras opciones de empleos en donde se les valore de una mejor manera su desempeño, lo que provocaría que tanto la Universidad Nacional como el Instituto de Estudios del Trabajo pierda en la mayoría de los casos excelentes profesionales en el campo docente.

Con respecto al objetivo evaluar el efecto financiero en el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo, en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes en el I trimestre del año 2004 se recomienda:

Que la Universidad Nacional y el Instituto de Estudios del Trabajo fomenten y tomen más en cuenta a las personas solicitantes de ingreso a la carrera de Administración tanto para concursar por ingresar a esta carrera como para crearles mayores opciones reales de ingreso ampliando el número de estudiantes de nuevo ingreso admitidos y matriculados así mismo se recomienda mejorar el prestigio con que cuenta actualmente el Instituto de Estudios del Trabajo en el campo de la administración diseñando mecanismos como: una mejor

infraestructura, mejor calidad en los cursos que imparte para mejorar el servicio que brinda a los estudiantes y sociedad en general.

Que el Instituto de Estudios del Trabajo realice un estudio de la capacidad real que tiene actualmente para determinar la cantidad de estudiantes de nuevo ingreso que verdaderamente puede aceptar y así dar a conocer a la población estudiantil el panorama que realmente existe en cuanto a posibilidades de ingresar a esta carrera y con ello que los estudiantes de acuerdo a cada situación en particular decidan si toman esta carrera como una posibilidad de estudio o si mejor optan por ingresar a otra carrera.

En lo que respecta a los recursos humanos materiales y económicos con que cuenta el Instituto de Estudios del Trabajo para hacer frente a sus necesidades se recomienda una mayor inversión en cada uno de ellos iniciando por organizar el presupuesto que año a año se pronostica, al cual se le debe hacer reestructuraciones de modo que se planifique una mayor inversión para contratar docentes mejor preparados, inversión en infraestructura y en recursos didácticos que faciliten y mejoren el servicio que le están brindando a la comunidad estudiantil y a la sociedad en general.

El Instituto de Estudios del Trabajo como unidad académica de la Universidad Nacional tiene un gran prestigio tanto a nivel nacional como a nivel internacional por lo que debe crear confianza y seguridad a los estudiantes de todos los servicios que recibe de ahí que se recomiende invertir en infraestructura, en recursos humanos y materiales que beneficien y mejoren el servicio y que ayuden a que el estudiante no pierda credibilidad en este instituto al tener que formar parte de un proceso largo y tedioso de admisión que luego se convierte en posibilidades mínimas de ingreso, se recomienda dar énfasis a los recursos humanos, económicos y materiales con los que se cuentan y a las expectativas que se le brinda al estudiante para que a la hora que este opte por ingresar y formar parte de esta unidad académica satisfaga sus necesidades, llene sus expectativas y logre formarse como profesional en este campo, que no se limite el derecho al estudio y que no tenga que optar por otras opciones como la universidad privada.

Al encontrarse el Instituto de Estudios del Trabajo con limitaciones económicas, humanas y materiales se recomienda en primera instancia desarrollar un análisis de la cantidad de estudiantes a los que realmente le puede brindar la opción de acceder a los servicios que brinda así mismo a futuro invertir en recursos que le permitan poder recibir un mayor número de estudiantes y que se cuente con los medios para brindarle el servicio que ellos requieren de una forma eficiente y eficaz.

Para mejorar y promover un servicio académico de calidad se recomienda que se tomen medidas en cuanto a la manera en que se invierten y el uso que se le esta dando a los recursos con que dispone esta unidad académica de modo que no solo la población de estudiantes regulares se mantenga constante sino que se le brinde mayores posibilidades de ingreso a un número mayor de estudiantes de primer ingreso, así mismo no se tengan problemas en la apertura de cursos por falta de docentes u otras limitaciones que puedan perjudicar al Instituto de Estudios del Trabajo como unidad académica y al estudiante en sus expectativas educativas, personales y profesionales.

Que tanto la Universidad Nacional como el Instituto de Estudios del Trabajo aprovechen y desarrollen el deseo de la población estudiantil por ingresar a este instituto, ya que a pesar de su limitada capacidad para recibir nuevos estudiantes este se considera un buen generador de ingresos, de este modo se recomienda una apertura en su cupo de matrícula ya que con esto el Instituto de Estudios del Trabajo podrá generar mayores ingresos por concepto de cobro de créditos y timbre de matrícula, recursos que no solo benefician a la Universidad Nacional sino también se puede invertir en mejorar la infraestructura en contratar docentes con un perfil profesional idóneo y para invertir en recursos materiales necesarios para mejorar el servicio académico del Instituto de Estudios del Trabajo.

Crear y dar a conocer a los estudiantes en el momento en que inicien a participar en el concurso por ingresar a la carrera de Administración el panorama real del instituto y de los criterios para ingresar ya que en virtud de su limitada capacidad esto le ahorraría al

estudiante tener que pasar por un proceso tedioso el cual al final se convierte en una posibilidad muy limitada de ingreso, desaprovechando en la mayoría de los casos una de las opciones de estudio en la Universidad Nacional.

En base a los datos económicos que revela el estudio en cuanto a los ingresos que genera este instituto se recomienda desarrollar al Instituto de Estudios del Trabajo como la Unidad Académica de mayor prestigio en cuanto a la enseñanza de la Administración brindándole los recursos humanos y económicos que requiere para brindar sus servicios a la población estudiantil y a la población en general con el objeto de aumentar su capacidad de admisión de estudiantes y así convertirse en un gran generador de ingresos para la Universidad Nacional, así mismo se recomienda invertir en el desarrollo del Instituto de Estudios del Trabajo y también que se busque el beneficio de los estudiantes ya que con la apertura de cupos en esta carrera no se limitaría el derecho al estudio y no se fomentara que opten por la universidad privada.

Para el objetivo analizar el comportamiento histórico y el efecto económico del proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo en el período comprendido entre el año 2000 y 2004, se recomienda que:

El Instituto de Estudios del Trabajo debe realizar los trámites correspondientes para poder solventar a tiempo el retiro de un docente y por consiguiente evitar problemas de falta de personal a la hora de que los estudiantes realicen su matrícula. Además esta responsabilidad recae en la Dirección del Instituto tal y como se establece en la normativa institucional.

Al determinar el monto que debe cancelar la Universidad a los docentes en propiedad por concepto de cesantía no le es favorable a la misma el contratar profesores en propiedad por el enorme costo económico que debe cancelar a los docentes dependiendo de su categoría profesional. Sin embargo las unidades académicas se ven seriamente afectadas en su calidad

académica por la falta de personal para dar a vasto a la población estudiantil en su quehacer académico.

Realizar los debidos procesos para convertir las plazas que se encuentran interinas en propiedad, de manera que no se afecte el desarrollo de los cursos que se tienen que ofrecer en el transcurso del año. Además que se realice una proyección de cuantos docentes se pensionarán en un determinado lapso para establecer de una forma más oportuna el retiro y la reposición de los mismos.

Para las Unidades Académicas es de suma importancia el contar con el personal idóneo para desarrollar su plan de estudios sin contratiempos, por lo tanto es necesario que la Universidad Nacional destine el presupuesto necesario para solventar a aquellas escuelas que tienen un limitado personal y una afluencia grande de estudiantes.

Bibliografía Citada

Acuña Fernández Randall. Evaluación del Sistema Administrativo de la Municipalidad del Cantón de Flores provincia de Heredia. Universidad Nacional. Tesis de grado. Heredia, 2001.

Alfaro Arias Luis y otros. Análisis sobre preparación de Informes Presupuestarios y de Control Interno Financiero utilizado en la Gerencia Regional del Instituto Mixto de Ayuda Social en Heredia, específicamente en los Programas Sociales y de Apoyo Administrativo Financiero. Universidad Nacional. Tesis de grado. Heredia 2003

Arce Cascante Hugo, Castro Alvarado Kathia y otros. Análisis Administrativo de los Procesos Presupuestarios del Departamento Financiero de la Asamblea Legislativa. Tesis de grado. Heredia 1997

Hernández Guerrero Carlos y otros. El Sistema de Indicadores de Gestión como herramienta para la elaboración del Presupuesto en la Caja Costarricense del Seguro Social. Tesis de grado. Heredia, 2003.

Méndez Venegas Mauricio. Análisis de la Situación Financiera de Coopepilangosta R.L. y el impacto sobre su Estructura Financiera de un programa de expansión del cultivo de café en los cantones de Hojancha, Nandayure, Nicoya y Santa Cruz..

Tesis de grado. Nicoya, Guanacaste 2000.

Vindas Vásquez Guillermo y otros. Análisis de la Evaluación del Desempeño en el Instituto Nacional de Aprendizaje. Tesis de grado. Heredia, 2000.

Plan Operativo Anual del Instituto de Estudios del Trabajo (2004)

Villarreal M., Beatriz. Universidad e interdisciplinarietà. Programa Publicaciones, UNA 2002.

Jhon Dewey. Experiencia y Educacion. Departamento de Filosofia, UNA 2003.

Mendez Alvarez, Carlos Eduardo. Guia para la elaborar diseños de investigacion en ciencias economicas, contables y administrativas. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A. 1995

Bibliografía Consultada

Azofeifa Romero Francia y otros. Evaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección para los puestos de la Clase Profesional en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A., durante el periodo comprendido entre marzo-noviembre del 2002. Tesis de grado. Heredia, 2002.

Campos Salazar Mario. Diagnóstico de los Procedimientos y Control Interno de la Tesorerías Municipales. Tesis de grado. Heredia, 2000.

Torres Zamora Hilda y otros. Factores que afectan la Infraestructura de las Instituciones Educativas de I y II ciclo de los Circuitos 08 y 13 de la Dirección Regional de Enseñanza de Coto, durante el Curso Lectivo 2000. Tesis de grado. Puntarenas, 2001.

Diccionario de Economía y Finanzas. (2000). (17ª ed). España: Alianza Editorial.

Diccionario Espasa de Economía y Negocios (1997)

Diccionario Terminológico de Economía, Administración y Finanzas (2000). México: Piramide.

ANEXOS

Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Sociales
Instituto de Estudios del Trabajo

Estimado (a) estudiante:

El presente cuestionario tiene como finalidad percibir la opinión de los estudiantes sobre la calidad de los docentes en el momento de impartir los cursos y de brindar atención a los estudiantes.

La información suministrada es de carácter confidencial. Cada pregunta tiene su finalidad e importancia para la cuál le solicitamos la mayor objetividad posible.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Trabaja: Si No

Sexo: Femenino Masculino

Instrucciones: Valore los siguientes aspectos del desempeño docente en este curso, utilizando una escala de 1 a 5 . En donde la escala representa:

- 1- Estoy completamente de acuerdo
- 2- Estoy de acuerdo
- 3- No estoy seguro
- 4- No estoy de acuerdo
- 5- Estoy en total desacuerdo

Desempeño Docente

1. Los objetivos del programa dieron una idea clara de lo que persigue este curso _____
2. El profesor o la profesora organizó los contenidos de manera que facilitarían la comprensión de la temática del curso. _____
3. La metodología utilizada por el profesor (a) facilitó el aprendizaje _____
4. Los procedimientos de evaluación que aplica el profesor (a) están claros y explícitos _____
5. Hay correspondencia entre los objetivos del curso y el tipo de evaluación aplicada _____
6. La devolución de resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos se realizan en el plazo que establece el reglamento (2 semanas) _____
7. El profesor o profesora enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actuación en las temáticas del curso _____
8. El profesor (a) muestran dominio de la materia _____
9. El profesor (a) muestra experiencia profesional y la vincula con la temática del curso _____

10. El profesor (a) demuestra ética profesional _____
11. El profesor (a) siempre empieza la clase a la hora establecida _____
12. El profesor (a) siempre finaliza la clase a la hora establecida _____
13. El profesor (a) siempre repone las clases cuando por algún motivo se pierde una lección _____
14. Las normas y lineamientos generales para el aprendizaje quedan claros, no hay contradicciones _____
15. El clima en el salón es de respeto y confianza _____
16. El profesor (a) promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clase _____
17. Las interacciones entre el profesor (a) y los estudiantes promueven el aprendizaje _____
18. El profesor (a) facilita el intercambio y trabajo en equipo de los estudiantes _____

Si desea realizar propuestas o recomendaciones que contribuyan a mejorar el desempeño docente, utilice este espacio:

Guía de Observación
Instituto de Estudios del Trabajo

Variable: Personal Docente

Objetivo: Analizar si el presupuesto del Instituto de Estudios del Trabajo en el año 2004 permite contar con el personal docente que la unidad requiere para prestar un servicio de calidad en el área académica.

Conceptualización: Para efectos de esta investigación, esta variable se entenderá como la calidad de los académicos del Instituto de Estudios del Trabajo, a la hora de prestar sus servicios profesionales en la formación de personas con grados académicos de calidad y competitivos.

| | Si | No | N/A | Observación |
|--|-----------|-----------|------------|--------------------|
| 1. Conocer la cantidad de estudiantes matriculados por grupo | | | | |
| 2. Determinar la cantidad de Docentes en propiedad | | | | |
| 3. Identificar la cantidad de docentes interinos. | | | | |

Día: _____

Hora: _____

Responsable: _____

Guía de Observación
Instituto de Estudios del Trabajo

Variable: Inversión

Objetivo: Determinar la Inversión en la que actualmente incurre el Instituto de Estudios del Trabajo en el desarrollo de sus áreas de docencia, investigación y extensión.

Conceptualización: Para efectos de esta investigación esta variable se entenderá como el dinero que la Universidad Nacional destina al Instituto de Estudios del Trabajo como parte del presupuesto para el año 2004, así como de la retribución económica en el área docente a los académicos por su labor profesional.

| | Si | No | N/A | Observación |
|--|-----------|-----------|------------|--------------------|
| 1. Determinar los salarios de académicos en propiedad. | | | | |
| 2. Determinar los salarios de académicos a plazo fijo | | | | |

Día: _____

Hora: _____

Responsable: _____

Guía de Observación
Instituto de Estudios del Trabajo

Variable: Efecto Financiero

Objetivo: Evaluar el efecto financiero para el sector académico del Instituto de Estudios del Trabajo en el proceso de admisión y matrícula de estudiantes en el I trimestre del año 2004.

Conceptualización: En esta investigación esta variable se entenderá como las oportunidades de ingreso a carrera que brinda el Instituto de Estudios del Trabajo en el momento de que la población estudiantil desee el acceso al servicio académico, se refiere a la disposición de este instituto para albergar un número razonable de estudiantes y poder satisfacer las necesidades que tienen estos en el proceso de preparación profesional en el campo de la administración.

| | Si | No | N/A | Observaciones |
|---|----|----|-----|---------------|
| 1- Conocer el número de solicitudes recibidas de ingreso a carrera | | | | |
| 2- Determinar que cantidad de estudiantes fueron admitidos en el IESTRA | | | | |
| 3- Saber la cantidad de estudiantes no admitidos en el IESTRA | | | | |
| 4- Identificar el total de estudiantes matriculados | | | | |
| 5- Establecer el ingreso por concepto de cobro de créditos y timbre de matrícula de estudiantes de primer ingreso y regulares y verificar el total de estudiantes becados | | | | |

Día: _____

Hora: _____

Responsable: _____

Guía de Observación
Instituto de Estudios del Trabajo

Variable: Rotación de Académicos

Objetivo: Analizar el comportamiento histórico y el gasto económico que genera el proceso de jubilación y reposición de plazas en propiedad del sector académico del IESTRA entre los períodos 2000 y 2004.

Conceptualización: La rotación de académicos en esta investigación se refiere a la contratación de profesores en el Instituto de Estudios del trabajo con el objeto de llenar las plazas vacantes que dejan algunos académicos cuando finaliza su vida laboral como docentes y se hace necesario la adquisición de nuevos profesionales que vengán a sustituir las funcione que realizaban aquellos que han dejado de laborar.

| | Si | No | N/A | Observación |
|--|-----------|-----------|------------|--------------------|
| 1- Conocer la cantidad de académicos jubilados | | | | |
| 2- Determinar la categoría y costo de los académicos jubilados | | | | |
| 3- Identificar el número de plazas nuevas otorgadas en propiedad | | | | |
| 4- Verificar la categoría y costo de nuevos académicos en propiedad. | | | | |

Día: _____

Hora: _____

Responsable: _____