

CONTENIDO GACETA No. 02-2007

CONTENIDO

ACUERDOS GENERALES - CONSEJO UNIVERSITARIO

- SCU-041-2007 Nombramiento de la Licda. Ana Cecilia Rodríguez Allen como miembro de la Comisión de Carrera Académica.
- SCU-042-2007 Nombramiento como miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones a la M.Sc. Lidiette Camacho de La O, suplente administrativa.
- SCU-043-2007 Nombramiento como miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones a la M.Sc. María Auxiliadora Montoya Hernández, suplente académica.
- SCU-044-2007 Designación al Dr. Albino Chacón Gutiérrez, como Vicerrector Académico a.i., del 5 al 9 de febrero del 2007.
- SCU-046-2007 Integración de las comisiones permanentes del Consejo Universitario, durante el año 2007.
- SCU-047-2007 Suspensión del proceso de reorganización en la Sede Brunca.

ACUERDOS GENERALES - CONSEJO ACADÉMICO

- CONSACA-001-2007 Aprobación del Modelo Pedagógico de la UNA.
- CONSACA-002-2007 Recomendar a las instancias correspondientes que se apliquen los mismos criterios que se utilizan para la modalidades presenciales, en la asignación de tiempo a los (as) estudiantes de Posgrado en la modalidad virtual o bimodal.

ACUERDO JUNTA DE RELACIONES LABORALES

- JRL-009-2007 Interpretación de los artículos 83 y 86 de la IV Convención Colectiva de Trabajo de la UNA.

ACUERDOS GENERALES - CONSEJO UNIVERSITARIO

I. 2 de febrero del 2007 SCU-041-2007

ARTÍCULO III, INCISO I, de la sesión ordinaria celebrada el 1 de febrero del 2007, acta No. 2814, que dice:

RESULTANDO QUE:

1. El nombramiento de la M.A. Delma González Duarte como representante del área de filosofía y letras en la Comisión de Carrera Académica venció el 29 de octubre del 2006, según se informó mediante el oficio CCA-447-2006 del 28 de setiembre del 2006, firmado por la M.Sc. Rosario Sibaja Ballestero, Presidenta a.i. de ese órgano.
2. El Reglamento de Carrera Académica establece en su Capítulo II, Artículos 5 y 6:

“ARTÍCULO 5:
La Comisión estará integrada por cinco miembros nombrados por el Consejo Universitario. Poseerá al menos la categoría de profesor II, serán de tiempo completo en la Universidad.

ARTÍCULO 6:
El nombramiento como miembro de la Comisión será por tres años, reelegible consecutivamente una sola vez”.
3. La relevante importancia de la labor que la Comisión de Carrera Académica realiza en el ámbito del quehacer universitario.

ACUERDA:

- A. NOMBRAR A LA LICDA. ANA CECILIA RODRÍGUEZ ALLEN, MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVA VIGENTE.
- B. ACUERDO FIRME.

II. 2 de febrero del 2007 SCU-042-2006

ARTÍCULO III, INCISO II, de la sesión ordinaria celebrada el 1 de febrero del 2007, acta No. 2814, que dice:

CONSIDERANDO:

1. Lo estipulado en el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones.
2. La importante labor que realiza ese órgano en el quehacer universitario.

ACUERDA:

- C. NOMBRAR COMO MIEMBRO DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO DE APELACIONES A LA M.SC. LIDIETTE CAMACHO DE LA O, SUPLENTE ADMINISTRATIVA, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVA ESTABLECIDA.
- D. ACUERDO FIRME.

**III. 2 de febrero del 2007
SCU-043-2007**

ARTÍCULO III, INCISO III, de la sesión ordinaria celebrada el 1 de febrero del 2007, acta No. 2814, que dice:

CONSIDERANDO:

1. Lo estipulado en el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones.
2. La importante labor que realiza ese órgano en el quehacer universitario.

ACUERDA:

- A. NOMBRAR COMO MIEMBRO DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO DE APELACIONES A LA M.SC. MARÍA AUXILIADORA MONTOYA HERNÁNDEZ, SUPLENTE ACADÉMICA, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVA ESTABLECIDA.
- B. ACUERDO FIRME.

**IV. 2 de febrero del 2007
SCU-044-2007**

ARTÍCULO V, INCISO ÚNICO, de la sesión ordinaria celebrada el 1 de febrero del 2007, acta No. 2815, que dice:

ACUERDA:

A. DESIGNAR AL DR. ALBINO CHACÓN GUTIÉRREZ, COMO VICERRECTOR ACADÉMICO A.I., DEL 5 AL 9 DE FEBRERO DEL 2007.

B. ACUERDO FIRME.

**V. 5 de febrero del 2007
SCU-046-2007**

ARTÍCULO III, INCISO VI, de la sesión ordinaria celebrada el 1 de febrero del 2007, acta No. 2814, que dice:

ACUERDA:

A. INTEGRAR DE LA SIGUIENTE MANERA LAS COMISIONES PERMANENTES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, DURANTE EL AÑO 2007:

1. COMISION DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES:

COORDINADORA: M.SC. JUANA MARÍA COTO CAMPOS

INTEGRANTES: DR. ALBINO CHACÓN GUTIÉRREZ
M.SC. FRANCISCO SANCHO MORA
M.SC. PATRICIA ORTIZ CALDERÓN
DRA. XINIA MOLINA RUIZ
M.M. CARMEN MÉNDEZ NAVAS
DR. LUIS MONTOYA SALAS
EST. OSCAR BARBOZA LIZANO
EST. MILENA CARRANZA VARGAS
EST. FRANKY GONZÁLEZ CONEJO

2. COMISION DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIANTILES:

COORDINADORA: M.M. CARMEN MÉNDEZ NAVAS

INTEGRANTES: DR. ALBINO CHACÓN GUTIÉRREZ
M.SC. JUANA MARÍA COTO CAMPOS
M.SC. PATRICIA ORTIZ CALDERÓN

DR. LUIS MONTOYA SALAS
EST. OSCAR BARBOZA LIZANO
EST. MILENA CARRANZA VARGAS
EST. FRANKY GONZÁLEZ CONEJO

3. COMISION DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS:

COORDINADOR: M.SC. FRANCISCO SANCHO MORA

INTEGRANTES: M.SC. PATRICIA ORTIZ CALDERÓN

DRA. XINIA MOLINA RUIZ
EST. FRANKY GONZÁLEZ CONEJO
EST. MILENA CARRANZA VARGAS

4. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS:

COORDINADORA: DRA. XINIA MOLINA RUIZ

INTEGRANTES: DR. ALBINO CHACÓN GUTIÉRREZ
EST. FRANKY GONZÁLEZ CONEJO
EST. OSCAR BARBOZA LIZANO

B. ACUERDO FIRME.

**VI. 5 de febrero del 2007
SCU-047-2007**

ARTÍCULO III, INCISO ÚNICO, de la sesión ordinaria celebrada el 1 de febrero del 2007, acta No. 2815, que dice:

CONSIDERANDO QUE:

1. Por acuerdos del Consejo Universitario tomados según artículo quinto, inciso único, de la sesión ordinaria celebrada el 11 de agosto del 2005, acta No. 2689, según artículo segundo, inciso II, de la sesión ordinaria celebrada el 16 de febrero del 2006, acta No. 2734, y según el artículo cuarto, inciso V, de la sesión ordinaria celebrada el 27 de julio del 2006, acta No. 2774, se decretó la reorganización de la Sede Región Brunca.
2. Como etapas del proceso de reorganización, se estableció a nivel macro el siguiente cronograma de ejecución:

| | ETAPAS | FECHA PROYECTADAS |
|--|---|--|
| E S T A B I L I Z A C I O N | Principales condiciones de logro - Clima organizacional - Normalización de los procedimientos académicos y administrativos - Conformación de equipos de trabajo - Fortalecimiento de la Sede en la Comunidad | Agosto del 2006 a Agosto del 2007 Agosto 2008 |
| D I S E Ñ O | Plan Estratégico - Diagnóstico externo - Diagnóstico interno - Análisis y procesamiento de la información - Elaboración del documento | Enero a Diciembre del 2007 |
| | Planes Tácticos | Agosto 2007 a Agosto 2008 |
| | Propuesta de Estructura Organizativa | Marzo 2008 |
| E J E C U C I O N | Implementación y evaluación de planes tácticos | Agosto 2008 a Agosto 2009 |

3. Mediante Resolución R-2078-R-2006, de las diez horas del día ocho de agosto del dos mil seis, la Vicerrectoría Académica, ejerciendo las funciones de Rectoría, se prorrogó la suspensión del Decano de la Sede Región Brunca por tres años.
4. Por voto 2006-15673 del 27 de octubre del 2006, la Sala Constitucional anuló la Resolución R-2078-R-2006 y ordenó la restitución del Decano. Consecuentemente, se procedió a la reinstalación del M.Sc. Miguel Calderón en el puesto de Decano de la Sede Brunca.
5. En las últimas semanas se han presentando situaciones que afectan de manera sensible el clima organizacional, tal y como se desprende de los siguientes oficios recibidos en el Consejo Universitario:

- a. SITUN-452-06 del 13 de noviembre del 2006, suscrito por el señor Gerardo Chaves, Secretario General del SITUN, mediante el cual respaldan el acuerdo de la Seccional en la Sede Brunca, en la que se declaran en sesión permanente y el estado de emergencia sindical en esa Sede.
- b. SITUN-468-06 del 13 de noviembre del 2006, suscrito por el señor Gerardo Chaves, Secretario General del SITUN, mediante el cual comunican el acuerdo de realizar un paro activo el jueves 16 de noviembre del 2006 en la Sede Brunca.
- c. Oficio sin número, de fecha 13 de noviembre del 2006, suscrito por los funcionarios de la Sede Brunca, José Luis Díaz N., Julio Angulo, Ana Ethelgive Molina, Aida Blanco, Ileana Arauz, Marjorie Azofeifa y Geovanni Jiménez, mediante el cual solicitan que se declare emergencia institucional el estado actual de la Sede Región Brunca; que el Consejo Universitario se aboque a un estudio académico de las alternativas de desarrollo de la Sede; que las autoridades universitarias determinen el impacto de la reinstalación de las autoridades de la Sede Brunca y sean garantes de los procesos de reorganización que se emprendan; que la Rectoría nombre una comisión para que investigue las actuaciones y repercusiones de la decisiones tomadas por la Asesoría Jurídica en relación con la Sede Brunca.
- d. Oficio sin número, de fecha 23 de noviembre del 2006, suscrito por las señoras Shirley Fallas, Idalie Jiménez, Virginia Artavia y los señores Robert Hidalgo y Mario Mora Ceciliano, en la que manifiestan desagrado por la convocatoria que hiciera el Consejo Universitario mediante oficio SCU-2116-2006.
- e. Oficio sin número de fecha 23 de noviembre del 2006, suscrito por los funcionarios Virginia Artavia, Moisés Guzmán, César Leiva, Manuel Rodríguez, Idalie Jiménez, Shirley Fallas, Mario Mora, Roberto Mora, Geovanni Abarca, Enrique Fallas, Willy Torres, Robert Hidalgo, Ovidio Fonseca, Alfredo Jiménez, Rafael Herrera, Teresita Zúñiga, Edwin Cano, Olman Valverde, Rodolfo Hidalgo y José Alvarado, mediante el que solicitan al Consejo Universitario que se busque un equipo de profesionales en resolución alternativa de conflictos; la modificación de las funciones del Delegado Institucional, se frene la injerencia del SITUN y de cualquier otro gremio; se de especial atención y estímulo a todos los funcionarios de la Sede que han estado sosteniendo el trabajo diario.
- f. Oficios sin número, de fecha 24 de noviembre del 2006, suscritos por estudiantes de la Sede, quienes manifiestan al Consejo Universitario su apoyo al Decano.
- g. Oficio SRB.SEC.SITUN 10-11-2006 de fecha 24 de noviembre del 2006, suscrito por el M.B.A. Julio Angulo, Coordinador de la Seccional del SITUN en la Sede, mediante el cual comunica al Consejo Universitario que se intensificarán los medios de presión para que las autoridades respectivas tomen las medidas necesarias en la solución del conflicto; que utilizarán los recursos y mecanismos pertinentes y harán coparticipes a los compañeros trabajadores de la Sede Central del problema existente en la Sede Brunca y la negativa de solución por parte de las autoridades.
- h. Oficio SRB.SEC.SITUN.11-11-2006, suscrito por el M.B.A. Julio Angulo Ureña, mediante el cual comunica al Consejo Universitario el acuerdo tomado por la seccional, en el que se convoca a reunión para todo el día lunes 27,

martes 28, en la Sede y miércoles 29 trasladarse a la Sede Central, jueves 30 de noviembre y viernes 1 de diciembre en la Sede Brunca a partir de las 10 a.m.

- i. Oficio sin número, de fecha 5 de diciembre del 2006, suscrito por funcionarios de la Sede, mediante el cual se comunica el acuerdo del “*equipo gerencial*” de la Sede Brunca: mediante el cual se invita a participar y ampliar el “*equipo gerencial*” y, que el coordinador del equipo es el Decano.
 - j. Oficio SRB.D-034-2006 de fecha 5 de diciembre del 2006, suscrito por el M.Sc. Miguel Calderón Fernández, mediante el cual invita a funcionarios de la Sede a reunión del equipo gerencial el lunes 11 de diciembre del 2006.
 - k. Oficio SRB.D.043-2006 de fecha 8 de diciembre del 2006, suscrito por el M.Sc. Miguel Calderón Fernández, mediante el cual comunica la pérdida de confianza en la Directora Administrativa y solicita se verifique si la M.Sc. Irma García Villalobos, Directora Académica del Campus, cumple con los requisitos mínimos exigidos por el Reglamento de Sedes para ocupar dicho cargo.
6. Tal y como se indicó en el acuerdo de prórroga del proceso de reorganización de la Sede Brunca, comunicado en el oficio SCU-1239-2006, de fecha 28 de julio del 2006, estos procesos tienen como requisito fundamental la normalización del clima laboral y de los procedimientos básicos de operación de cualquier organización; sin ello no es posible conformar equipos de trabajo y desarrollar la academia en un ambiente laboral de confianza y motivación. Por todo lo anterior, se considera conveniente suspender el proceso de reorganización, tal como fue ordenado por este Consejo con el fin de que se atienda el tema del clima organizacional de manera prioritaria. Es necesario fortalecer el proceso dirigido a mantener el clima laboral adecuado para el desarrollo normal de las actividades de la Sede, así como la normalización de los procesos académicos, estudiantiles y administrativos. Al respecto se debe instruir a la Rectoría para que adopte las resoluciones necesarias con el fin de orientar y supervisar el proceso de mejoramiento del clima organizacional en la Sede Región Brunca
7. En el acuerdo de prórroga de la reorganización de la Sede Brunca, se establece una estructura organizativa temporal para esa instancia, dentro de la cual se previó la figura del Delegado Institucional. No obstante, en razón de la orden dictada por la Sala Constitucional, la estructura organizativa propuesta para llevar a cabo el proceso de reorganización, no es actualmente funcional y por tanto no resulta adecuado mantener en la Sede Brunca a los funcionarios destacados para atender este proceso.
8. Adicionalmente, existiendo la necesidad de continuar la normalización de los procesos académicos, estudiantiles y administrativos pendientes en la Sede Brunca, que debían ser atendidos mediante el proceso de reorganización original, se hace necesaria la realización de estudios que deberán ser realizados por la Contraloría Universitaria

SE ACUERDA:

- A. SUSPENDER LA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS RELACIONADOS CON EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN ORDENADO POR ESTE CONSEJO SEGÚN, ACTA N° 2689 DEL 11 DE AGOSTO DEL 2005, ACTA N° 2734 DEL 16 DE FEBRERO DEL 2006 Y ACTA 2774 DEL 27 DE JULIO DEL 2006. POR CONSIGUIENTE SOLICITAR AL RECTOR QUE TOMA LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS PARA SUSPENDER LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE REORGANIZACIÓN, CAUTELANDO MANTENER EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE LA SEDE, CONSECUENTEMENTE SE INDICA AL DECANO DE LA SEDE REGIÓN BRUNCA QUE, BAJO LA SUPERVISIÓN DE LA RECTORÍA, Y CON PARTICIPACIÓN DE LAS INSTANCIAS QUE CORRESPONDAN DE LA SEDE, EJECUTE LAS ACCIONES NECESARIAS QUE FACILITEN EL CLIMA LABORAL, LA NORMALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ACADÉMICOS, ESTUDIANTILES Y ADMINISTRATIVOS, ASÍ COMO LAS ACCIONES QUE PERMITAN EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EN LA SEDE REGIÓN BRUNCA.
- B. RESTABLECER EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO ACADÉMICO DE LA SEDE, DE LA ASAMBLEA DE SEDE Y DE LA ASAMBLEA DE ACADÉMICOS DE LA SEDE.
- C. ACUERDO FIRME.

NOTA: ESTE ACUERDO FUE PUBLICADO COMO ALCANCE N° 1 A LA GACETA N° 1-2007 Y ENTRÓ EN VIGENCIA A PARTIR DEL DÍA 7 DE FEBRERO DEL 2007

ACUERDOS GENERALES - CONSEJO ACADÉMICO

I. 29 de enero del 2007 CONSACA-001-2007

El acuerdo tomado por el Consejo Académico de la Universidad Nacional, según el Artículo II, punto 2, de la sesión ordinaria celebrada el 13 de diciembre del 2006, acta N° 38, que dice:

Considerando:

1. La presentación del Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional realizada por el M.Sc. José Solano, Director de Docencia.
2. El análisis efectuado por los señores Miembros del Consejo Académico.

SE ACUERDA:

- A. APROBAR EL MODELO PEDAGÓGICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE ESTARÁ VIGENTE POR DOS AÑOS, AL TÉRMINO DE ESTE PERÍODO SE REALIZARÁ UNA VALORACIÓN DEL MISMO.

SE INCLUYERON AL DOCUMENTO PRESENTADO POR PARTE DE UNA COMISIÓN CONFORMADA PARA TAL EFECTO POR EL M.SC. JOSÉ SOLANO, LA M.SC. IRMA ZÚÑIGA Y EL M.SC. CARLOS BUEZO, LAS SIGUIENTES OBSERVACIONES:

1. INCLUIR LA ARTICULACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS, EL MODELO PEDAGÓGICO, EL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL, LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE Y LA CERTIFICACIÓN PEDAGÓGICA, ENTRE OTROS.
 2. ELIMINAR DUPLICACIONES INNECESARIAS AL DOCUMENTO CON LA IDEA DE PRODUCIR UNA MAYOR SENCILLEZ DEL MISMO, SE REVISARÍA LA PRESENCIA EXPLÍCITA DE PROFESOR, CONOCIMIENTO, ESTUDIANTE, O SEA LA PRESENCIA DE ESA TRIADA.
 3. HACER UNA MENCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ASOCIADA AL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.
 4. INCLUIR UN PÁRRAFO QUE NOS ASEGURE DE QUÉ FORMA SE ESTARÍA HACIENDO SEGUIMIENTO DE LA PUESTA EN PRÁCTICA DEL MODELO PEDAGÓGICO.
 5. REVISAR LA CONSISTENCIA HORIZONTAL EN EL DOCUMENTO DE ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE PARA QUE HAYA CLARIDAD EN EL DOCUMENTO FINAL.
- B. ACUERDO FIRME.”

MODELO PEDAGÓGICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

El modelo pedagógico expresa los principios y lineamientos que orientan el quehacer académico universitario. Es el producto de una construcción participativa y continua con la que toda la comunidad universitaria debe estar comprometida. Su conocimiento y adopción debe materializarse de manera concreta en la dinámica cotidiana de la institución y de quienes conviven en ella. Como modelo, se deben asumir sus orientaciones de forma general, por ello, se espera que de él deriven estrategias de enseñanza y de aprendizaje que se apliquen de manera dinámica, respetando la diversidad en las prácticas pedagógicas y de los objetos de estudio.

Antecedentes

La Universidad Nacional, como institución formadora de Educación Superior, ha venido experimentando un profundo proceso de transformaciones que buscan fortalecer su identidad y su posicionamiento como una de las principales instituciones educativas del país y de la región, prueba de ello lo constituyen dos grandes esfuerzos colectivos desarrollados por la comunidad universitaria en el último quinquenio. Estos dos esfuerzos colectivos se expresan en el documento final titulado Plan Global Institucional 2004-2011 y las memorias y actas del III Congreso Universitario (I y II etapa). En ambos casos es posible observar de manera concreta las orientaciones que la comunidad universitaria considera que debe asumir la institución, de cara a los desafíos del siglo XXI.

En este contexto es importante rescatar que uno de los principales aportes del III Congreso Universitario (2002) -elaborado durante la primera etapa- se encuentra asociado a la idea de crear en la institución espacios para la investigación de las prácticas pedagógicas y del conocimiento pedagógico universitario, lo cual permitió que surgiera la necesidad de contar con un documento oficial en el que se definieran los rasgos del modelo pedagógico de la Universidad Nacional (UNA).

Con estos elementos como base, la Universidad Nacional -por medio de la Dirección de Docencia- se abocó en el año 2004 a trabajar los lineamientos y orientaciones metodológicas del “Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional”. En esa oportunidad se desarrollaron actividades de trabajo con miembros de los equipos de la Dirección de Docencia y se planteó que la definición del modelo pedagógico de la institución permitiría promover la identidad y sentido de pertenencia institucional; fortalecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje; mejorar la gestión curricular, la evaluación y la oferta académica; formar profesionales competentes, con una visión humanista, y promover el desarrollo profesional del personal académico.

Con el propósito de recuperar la experiencia iniciada en esta materia, en setiembre del 2005, la Vicerrectoría Académica por medio de la Dirección de Docencia, realizó el “Taller de Discusión sobre el Modelo Pedagógico hacia la Certificación Pedagógica”. Dicho taller recuperaba las inquietudes externadas por los decanos y las decanas en el Consejo Académico (CONSACA).

El objetivo de este taller fue “Iniciar el proceso de análisis y construcción de propuestas que permitan definir lineamientos generales del Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional”. En esa oportunidad se hizo una presentación por parte del equipo de investigación del proyecto “Un estudio comparativo entre el modelo pedagógico desarrollado por el MEP y el modelo pedagógico desarrollado por la División de Educación Básica del CIDE”.

En correspondencia a lo presentado y analizado en el taller, la Vicerrectoría Académica presentó al CONSACA los resultados de dicha actividad y en éste órgano se tomó el acuerdo 168-2005, que vino a “Conformar una comisión que presente una propuesta del Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional y la estrategia para la implementación de la Certificación Pedagógica a la luz de lo planteado en el Taller”.

Dicha comisión fue integrada por académicas del CIDE y miembros de los equipos de la Dirección de Docencia. De esta forma se nombró a la M.Sc. Luz Emilia Flores de la División de Educación Básica, M.Ed. Yadira Cerdas de la División de Educación Rural y la M.Sc. Hilda Fonseca de la División de Educología del CIDE según oficio VA-1129-2005 del 27 de setiembre, a la M.Sc. Enid Quesada y a la M.Sc. Virginia Sánchez como representantes de la Dirección de Docencia.

Esta comisión elaboró una primera versión del documento Modelo pedagógico de la Universidad Nacional que fue presentado al CONSACA en el año 2005. Después de su valoración en dicho órgano colegiado, se recomendó su revisión en las unidades académicas, con el propósito de incorporar aportes, sugerencias y observaciones provenientes de las Facultades, Sedes y Centros y luego se trasladara para su revisión final, a la Comisión Institucional de Apoyo al Desarrollo Curricular, conformada por los Vicedecanos y Vicedecanas bajo la coordinación de la Dirección de Docencia.

Esa Comisión retomó el documento original con las observaciones emanadas en las Facultades, Centros y Sedes y, recuperó los elementos fundamentales, generando una propuesta orientadora para docentes, estudiantes y autoridades universitarias, en la que se consigna de manera precisa los elementos fundamentales que caracterizan el modelo pedagógico de la Universidad Nacional.

Justificación

La Declaración Mundial de la UNESCO sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (Conferencia Mundial, 1998) proclama entre la misión y funciones de la Educación Superior, la de contribuir al desarrollo sostenible y al mejoramiento del conjunto de la sociedad mediante la formación de profesionales altamente cualificados y ciudadanos responsables; la constitución de un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente; la promoción, generación y difusión de conocimientos por medio de la investigación científica y tecnológica, la docencia, la extensión y la producción; la contribución para comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas; así como proteger y consolidar los valores de la sociedad.

La visión de la educación superior debe ser concebida incluyendo los retos de la equidad de oportunidades de acceso, equidad de género, orientación fundada en la pertinencia, la calidad como fuente de formación y el perfeccionamiento profesional, la innovación en métodos educativos: pensamiento crítico y creatividad, así como la calidad en el desempeño del personal y de los estudiantes.

En este contexto, la docencia universitaria requiere de procesos de análisis y reflexión constante sobre sí misma e interrelacionada con fundamentos teóricos de la pedagogía desde una visión interdisciplinaria para generar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y del aprendizaje en la educación superior.

La calidad de la educación superior implica evaluar y mejorar de manera permanente los recursos, procesos y productos que hacen posible el proceso educativo que remite a múltiples referencias como: el Plan Global Institucional y los Planes Estratégicos de Unidades Académicas, en las que se definen los fines, principios y objetivos que constituyen los puntos de referencia para alcanzarla.

Este análisis debe permitir identificar los pilares para la construcción del modelo pedagógico que caracterizará a la institución. La apropiación de dicho modelo, por parte de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, deberá incidir en su desempeño en el aula y por consiguiente, en la formación profesional de sus estudiantes.

Si bien es cierto el o la docente universitaria, generalmente utiliza referentes didácticos acordes con su propia vivencia de formación, la experiencia docente le permite modificar esas prácticas y construir nuevas alternativas metodológicas para la enseñanza, así como el reconocimiento de los diversos estilos de aprendizaje en correspondencia con el modelo pedagógico. Por su parte, el modelo pedagógico, a su vez, le permite al estudiante formar parte de una verdadera comunidad de aprendizaje en la que todos aprenden y todos enseñan, desarrollando así el disfrute por aprender en cada uno sus miembros.

Los requerimientos de formación para el desarrollo de las personas, desde una perspectiva universal, así como las necesidades y expectativas del contexto social en el que se enmarca la institución, constituyen otro referente obligado. Puesto que los procesos educativos son procesos comunicativos con una intencionalidad formativa, basada en una concepción del desarrollo humano integral, el modelo pedagógico es clave para lograr la calidad, entendida como la capacidad de hacer realidad las propias aspiraciones.

Fundamentación

El modelo pedagógico es una representación de las formas socio-históricas en que se expresan las interacciones entre la enseñanza intencional y el aprendizaje. Comprende principios de carácter axiológico, antropológico, epistemológico, socio-político, psicológico, didáctico, metodológico, evaluativo y de gestión curricular. Como tal, orienta todo el quehacer universitario hacia el cumplimiento de la misión y la visión histórica, de los fines y las funciones establecidas; en este caso en el Plan Global Institucional y los planes estratégicos de las Facultades, Centros, Sedes y Unidades Académicas.

La Universidad Nacional conceptualiza la pedagogía como disciplina que investiga, orienta y cualifica el desarrollo de la formación humana, y la valora como sustrato discursivo y crítico de la educación que permite juzgar la calidad, pertinencia y validez de su misión formativa.

En este sentido, en la institución se valora el saber que posee el docente en torno a la disciplina y su estructura epistemológica y se reconoce la necesidad de articularlo con el saber pedagógico, de manera que se constituya una unidad de comprensión, comunicación, construcción, argumentación y proyección entre el sujeto, su objeto de conocimiento y los contextos en que se circunscribe. Para ello se reflexiona sobre los conceptos y estrategias pedagógicas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, del pensamiento, de los valores y el desarrollo de las capacidades.

El modelo pedagógico refiere a componentes tales como: *fundamentación epistemológica*: objetos de conocimiento y proceso de conocimiento; *teoría de aprendizaje*: el sujeto que aprende y cómo aprende, el papel del estudiante, el papel del docente, la relación docente-estudiante; *la didáctica y lo metodológico*: el camino y los medios; *los procesos comunicacionales*: el rol de las tecnologías de comunicación e información y las relaciones de poder, la vinculación dialéctica teoría-práctica y la evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes, así como las condiciones y recursos para su implementación.

Este modelo expresa los principios y lineamientos para la formación de profesionales en la Universidad Nacional, así como de los diversos actores involucrados en este proceso. Se refiere a lo que ocurre en el propio quehacer educativo y en la docencia universitaria, orienta la formación del ser humano,

contempla aspectos individuales y grupales, éticos, sociales, culturales, científico-tecnológicos.

En él se responde al para qué, al por qué, al qué, al para quién y con quién y al cómo de la acción formadora de la Universidad, constituye el marco para establecer los principios, las políticas, los lineamientos y las estrategias para la acción educativa que se implementan en el desarrollo curricular de grado y de posgrado.

En el modelo se propicia la formación integral del estudiante y su educación permanente, que lo debe preparar para que actúe con responsabilidad ciudadana y contribuya al desarrollo de una sociedad más justa y solidaria.

Como tal, el modelo pedagógico refiere especialmente a la micro cultura del “aula”, entendida ésta, como los diferentes espacios en los que tienen lugar los procesos de enseñanza y de aprendizaje y la cual tiene relaciones e implicaciones en otros ámbitos del quehacer académico y la gestión, tales como el diseño, la administración y la evaluación curricular de planes y programas de curso, la realidad del ‘aula’ y la evaluación de los resultados. De igual manera que en la organización gestión universitaria, las políticas de admisión, el desarrollo profesional y académico; los perfiles docentes, administrativos y estudiantiles y las condiciones y recursos institucionales.

Principios del Modelo Pedagógico

El modelo pedagógico de la Universidad Nacional, parte de los siguientes principios:

- Respeto a la diversidad en todas sus expresiones
- Respeto y compromiso con la igualdad de oportunidades y con la construcción de una sociedad más justa y equitativa
- Formación de profesionales solidarios y comprometidos con el bienestar social
- Flexibilidad para conceptuar el aprendizaje como proceso sociocultural, histórico, dinámico y transformable, posible y que puede construirse de muchas maneras
- Interacción en los procesos formativos donde los conocimientos sean discutidos y enriquecidos permanentemente
- Formación de un espíritu investigador en los futuros profesionales
- Creatividad que permita la innovación, así como la utilización de medios, estrategias y recursos de enseñanza en los procesos de mediación pedagógica
- Disposición para determinar los principios lógicos subyacentes en cada disciplina que permita una formación profesional de calidad
- Evaluación como proceso integral, concertado, permanente, contextualizado y propositivo

- Mejoramiento continuo en la formación integral de las y los estudiantes y los procesos de gestión académica-administrativa y paraacadémica.
- Visión prospectiva que permite la planificación estratégica para el logro de objetivos a mediano y largo plazo.

Elementos del Modelo Pedagógico de la UNA

El Modelo Pedagógico de la UNA considera los siguientes elementos fundamentales:

- a) Concepto de ser humano y tipo de sociedad
- b) El quehacer universitario
- c) Los procesos de enseñanza y de aprendizaje: concepción, (para qué y por qué), el papel de los contenidos (qué) y las estrategias mediadoras en el proceso educativo (cómo y cuándo), y las condiciones necesarias para su puesta en práctica.
- d) Relaciones en el proceso educativo: papel de las y los docentes, papel del estudiantado y sus responsabilidades.
- e) La función y la concepción de la evaluación
- f) Rol de las tecnologías como medio que facilita la interacción entre profesores, alumnos y contenidos de aprendizaje.

a) Concepto de ser humano y tipo de sociedad

En la Universidad Nacional se aboga por la formación de un ser humano integral, con una actitud crítica, pero propositiva, gran capacidad innovadora y con un alto sentido de la solidaridad y el respeto por la diversidad en todas sus manifestaciones.

Consecuente con su misión, en la UNA se aspira al desarrollo de un ser humano que es capaz de potenciar todas sus facultades y capacidades para la consecución de una mejor calidad de vida individual y colectiva.

Desde sus orígenes, la Universidad Nacional está comprometida con un ideal de sociedad donde prevalezcan los principios de justicia, equidad y libertad; una sociedad donde exista igualdad de oportunidades, donde se promueva el desarrollo de todos los sectores del país en un sentido integral.

En virtud de ello, es que su misión en el nuevo contexto, plantea que

“... Con su acción integral, la universidad contribuye a direccionar la sociedad hacia planos superiores de bienestar, equidad, sostenibilidad y libertad democrática, mediante nuevos paradigmas que permitan revalorar y transformar el desarrollo humano. Está comprometida con el desarrollo de toda la sociedad y en particular con la integración, la potenciación y la ampliación

de oportunidades de los sectores sociales menos favorecidos o excluidos de los beneficios del desarrollo” (Plan Global Institucional 2004-2011, Universidad Nacional, 2004, 36).

En este sentido se parte de una visión de ser humano, que da sustento a una concepción de sociedad, en la que se expresan valores y principios desde una perspectiva humanista, y en el que se articulan el bien común y el desarrollo individual.

b) El quehacer universitario

El modelo pedagógico se vincula y enriquece todo el quehacer académico universitario en la medida en que la investigación, la extensión y la producción académica nutren y retroalimentan a la docencia.

La docencia en la Universidad Nacional se asume y desarrolla como un proceso complejo, multidireccional, mediante el cual se construyen e intercambian conocimientos. Constituye una experiencia que favorece el desarrollo integral del educando y del propio educador. Un proceso relacional que involucra la emoción y la razón, lo que presupone la construcción de conocimientos útiles para el desarrollo profesional, pero ante todo, un quehacer dinámico de encuentro que implica procesos metacognitivos, formativos de académicos, académicas y estudiantes y conlleva los principios de autonomía, libertad y crecimiento, gracias a los cuales cada persona va logrando niveles de autonomía y en consecuencia, se prepara para aprender a aprender, aprender a ser y aprender a convivir de manera permanente.

En la Universidad Nacional la docencia universitaria presupone:

- a) La actualización permanente y el desarrollo profesional continuo como vehículos para promover la calidad académica en todas sus formas
- b) Ambientes de escucha y conversación reflexiva donde el estudiante pueda aceptar o rechazar con argumentos lo que el docente propone y comprende o viceversa
- c) La sistematización de experiencias, la realización de investigación y de extensión social
- d) La actualización del conocimiento disciplinario
- e) Metodologías y prácticas pedagógicas innovadoras
- f) Una actitud crítica y reflexiva acerca de las políticas y cambios que debe promover la Educación Superior producto del conocimiento generado en la investigación, extensión y producción
- g) Una vivencia ética, de responsabilidad ambiental y democrática
- h) Entornos de aprendizaje alternativos que se apoyan en las nuevas tecnologías
- i) La generación de una actitud emprendedora en los futuros profesionales

- j) Una perspectiva internacional de su quehacer

c) Los procesos de enseñanza y aprendizaje

La enseñanza y el aprendizaje se entienden como procesos sociales, históricos y culturales que van más allá de la mera transmisión del conocimiento. Se fundamenta en el análisis y problematización de la realidad, del trabajo práctico e investigativo sobre el contexto en que se desenvuelve el estudiante y su carrera, en el desarrollo de competencias para la innovación y la resolución de problemas, la negociación de conflictos, el trabajo en equipo interdisciplinario, la toma de decisiones con base en información confiable y oportuna.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje implican una dinámica pedagógica que promueve en cada estudiante la apropiación e interiorización del conocimiento. El espacio de formación está definido por la articulación entre los contenidos del conocimiento y las formas de organización y acceso a los mismos y se vinculan con el contexto y los avances de estos. En este sentido, incorporan las tecnologías de la información y la comunicación que se constituyen en un agente de cambio que incide en el trabajo pedagógico y las relaciones educando-educador y educando-educando.

La enseñanza es concebida como proceso intencional mediado por un académico o académica que promueve la construcción del conocimiento. En ella se utilizan diversas estrategias, que didáctica y metodológicamente favorecen la creación y la recreación de los conocimientos en un ambiente dialógico, de tolerancia y respeto a la diversidad.

La enseñanza, supone un proceso que facilita el aprendizaje significativo para trascender la mera transmisión de conocimiento y por ende, ofrecer a los estudiantes los recursos y las experiencias que contribuyan a su crecimiento personal y profesional (Gimeno Sacristán, 1996; Torres, 1996), y a su inserción constructiva y original en una realidad cambiante, que los lleva a enfrentar continuamente nuevos retos y generar nuevas expectativas en la construcción social del conocimiento.

El proceso educativo de la Universidad Nacional se sustenta, a su vez, en una concepción del aprendizaje que promueve la construcción de conocimientos y el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que propician la realización, el desarrollo intelectual, social, cultural y espiritual del educando. Es un proceso que rescata el gusto por aprender e incentiva el aprendizaje permanente, el aprender a aprender y la educación continua (Preámbulo del Reglamento General sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Universidad Nacional, 2006, pág 2).

En este sentido, el aprendizaje implica un proceso de construcción y reconstrucción en el que las aportaciones de cada estudiante juegan un papel

decisivo y le atribuyen sentido a lo que aprende en relación con su realidad. Es el resultado de un proceso dinámico, individual y social, donde se construyen conocimientos, se desarrollan valores, actitudes, aptitudes y habilidades, se acomodan y reorganizan nuevos esquemas de conocimiento (modificación de las estructuras cognitivas) que le permiten al estudiante comprender, reconstruir y enfrentar la realidad, desarrollar sus potencialidades.

En el modelo pedagógico de la Universidad Nacional

“Docentes y estudiantes son los protagonistas de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, de su innovación y su actualización permanentes. Ambos construyen, en el marco de una relación dialógica permanente, espacios que favorecen el desarrollo del conocimiento y su desarrollo integral como personas, en estrecha relación con las distintas áreas académicas institucionales y el contexto socio-histórico nacional e internacional” (Preámbulo Reglamento General sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Universidad Nacional, 2006, pág 2).

En los diversos espacios de enseñanza y de aprendizaje (aulas, laboratorios, gimnasios, aulas virtuales, bibliotecas, entre otros) confluyen personas con diversos estilos, con experiencias propias de sus contextos, con diferentes capacidades, lo que requiere variedad en los procesos de mediación pedagógica y la utilización de diversas estrategias.

d) Relaciones en el proceso educativo: papel de las y los docentes, papel del estudiantado y sus responsabilidades

Las relaciones entre docentes y estudiantes de la Universidad Nacional se realizan en un marco de respeto, tolerancia, y diálogo. La docente y el docente universitario propician que todos y todas las estudiantes desarrollen el pensamiento crítico sustentado en conocimientos y convicciones.

La Universidad Nacional propicia la atención integral de los y las estudiantes, y de manera particular, los provenientes de sectores con carencias en sus experiencias culturales y educativas, quienes constituyen la población meta de la institución. Ello significa ofrecer las condiciones para el crecimiento personal y académico mediante estrategias que garanticen partir de los conocimientos e ideas previas, para generar la construcción de significados y el logro de las metas establecidas en los perfiles profesionales de las carreras.

- **Papel de las y los docentes**

En la Universidad Nacional el docente se concibe como un dinamizador co-responsable de generar un proceso de transformación que involucra su

historia personal, sus saberes, experiencias, percepción del otro y del contexto, que enriquece los conocimientos, experiencias y percepciones de los otros, sean estos estudiantes o colegas, en un diálogo permanente de docente-estudiante, estudiante-estudiante y docente-docente.

La función docente es facilitar y orientar el proceso educativo. Ayudar al educando a construir su propio conocimiento, promover un ambiente de respeto y auto confianza que de oportunidad para el aprendizaje, valorar los errores e identificar los estilos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Las y los docentes están llamados a organizar situaciones de enseñanza vinculadas a las áreas de conocimiento que interrelacionen y articulen la teoría y la práctica, para que posibiliten la vinculación de las acciones que se desarrollan en el aula con propósitos y fundamentos que permiten la reflexión y la conformación de conocimientos más sistemáticos.

Las y los docentes son los promotores de un adecuado ambiente de aula en el que cada espacio constituye un microcosmos en el que las estudiantes y los estudiantes comparten elementos culturales, lenguajes, códigos y saberes específicos. Como uno de los protagonistas del proceso educativo, están llamados a proporcionar las oportunidades para fomentar las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y el intercambio de vida, de manera que en las aulas se propicie una verdadera formación integral.

Además deben promover que el y la estudiante desarrollen aptitudes y capacidades para la investigación, la invención y el descubrimiento. Plantear la enseñanza de modo que sus estudiantes adquieran confianza en sus propias ideas, tomen decisiones y acepten los errores como constructivos, esto significa, reconocer el derecho del estudiante a equivocarse, porque los errores son parte de la construcción intelectual; hacer que el estudiante reconozca que existen diversas alternativas para resolver un problema, para agilizar el pensamiento y evitar la rigidez mental que conlleva a suponer que el conocimiento es único e inmutable.

El trabajo del docente universitario no es una experiencia solitaria, es producto del contacto permanente con la realidad; un trabajo enriquecido socialmente con los saberes, los conocimientos, las experiencias, intercambio de ideas, la innovación con tecnologías y la discusión rigurosa con los pares académicos de diversas áreas, los y las estudiantes, personal administrativo y paracadémico que conforma la institución educativa.

▪ **Papel del estudiantado**

En correspondencia con los planteamientos del presbítero Benjamín Núñez, primer Rector de la Universidad Nacional *"...el estudiante no puede ser solamente un objeto en la Universidad Nacional. Será co-gestor de una gran*

empresa de carácter académico con vocación histórica ante la sociedad” (Núñez, 1974, pág. 55).

Bajo esa premisa, las y los estudiantes tienen una participación activa en la construcción de la vida universitaria y especialmente en los procesos educativos.

“...debe entenderse que el estudiante se constituye de hecho en arquitecto de todo lo que complementa su capacitación central básica, a partir de los intereses que despierta en él el conocimiento científico de la realidad” (Núñez, 1974, pág. 57).

Es importante que las y los estudiantes reconozcan que existen diferentes maneras de aprender y pensar, así como procesar y emplear información. Es decir, poseen diferentes estilos cognoscitivos; por esta razón resulta esencial para el y la docente, orientarlos para que identifiquen sus conocimientos y esquemas cognitivos, y utilizarlos como apoyo y cimiento para la construcción de los aprendizajes.

El estudiante y la estudiante al ingresar a la Universidad Nacional, adquieren un conjunto de conocimientos y capacidades profesionales, que los hace acreedores de un título y un grado académico en un área del saber. Paralelamente, tienen la responsabilidad moral de lograr un óptimo desempeño profesional de manera que contribuyan con el desarrollo del país.

A partir de lo expuesto, es vital que cada estudiante asuma un compromiso, no solo con su formación académica sino con su formación ética, lo que significa comprender que

“... la ética va más allá del conjunto de prohibiciones y deberes que se adquieren al formar parte de una comunidad profesional (códigos deontológico) porque no se reduce a reglamentar la conducta, sino que impulsa y guía la realización de acciones que redunden en beneficio de la sociedad y del profesional. Este carácter práctico que tiene la ética en el quehacer profesional permite reconocer que no forma parte del ámbito de las especulaciones filosóficas, sino que como ética aplicada genera efectos y acciones positivas... para las personas y grupos sociales.” (<http://reencuentro.xoc.uam.mx/no43/dos/etica.html>).

En suma, docentes y estudiantes se constituyen en protagonistas del acto educativo, en el que los procesos de enseñanza y de aprendizaje son resignificados permanentemente con el aporte de la experiencia de aula, la investigación, la extensión y la producción. Esta dinámica redundante, en última instancia, en una práctica educativa orientada hacia la reflexión, la participación, el trabajo cooperativo y la innovación.

A partir de lo anterior, cobra relevancia la estructuración misma del currículo, en tanto corresponde a una construcción social, no se puede definir al margen de la realidad en que se insertan sus actores, ni al margen de una fundamentación teórica que lo sustente y que tome en consideración el papel que tienen dichos actores en la construcción y reconstrucción permanente del conocimiento.

e) Función y concepción de la evaluación

La evaluación constituye un elemento esencial en los procesos de enseñanza y aprendizaje por lo que en la Universidad Nacional se asume desde la función diagnóstica, formativa y sumativa. Se busca la utilización de estrategias evaluativas coherentes con los procesos didácticos llevados a cabo en el trabajo de aula. La evaluación en el presente modelo pedagógico se fundamenta en el principio de reflexión permanente, por lo que se establecen las modalidades de autoevaluación, coevaluación y evaluación unidireccional como posibilidades para promover procesos de formación más integrales.

Tanto los aprendizajes como la enseñanza son sujetos de evaluación y por lo tanto susceptibles de innovar. Ello es posible al asumir la evaluación desde una visión crítica, dinámica y flexible que fundamente el desarrollo curricular y promueva procesos metacognitivos en el profesorado y en las y los estudiantes universitarios.

La evaluación de los aprendizajes

La evaluación educativa ha evolucionado y se ha enriquecido en los últimos años, quedando atrás la concepción de que para valorar el aprendizaje de los y las estudiantes es suficiente constatar el manejo memorístico de los conocimientos, dando paso a una evaluación integral y continua que toma en cuenta todos los aspectos relacionados al proceso educativo, no solo aquellos que pueden ser verificados en una prueba. Integra también el ambiente de trabajo, las interacciones que se dan en la clase, la disposición que muestran las y los estudiantes durante el desarrollo de los procesos de formación, como puntualidad, participación, disposición para el trabajo en equipo, esfuerzo personal, compromiso ético, social y humanístico, entre otros.

En este sentido la evaluación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, además de los logros cognoscitivos, debe considerar el desarrollo de habilidades y destrezas, la capacidad de integrar los nuevos conocimientos en la solución de problemas y en la generación de alternativas; así como el desarrollo y modificación de valores y actitudes que juegan un papel fundamental en la formación integral del estudiante.

De esta manera, los procesos de enseñanza y aprendizaje deberán incorporar la evaluación como un proceso inherente a su quehacer, como una

oportunidad de reflexionar sobre la práctica, que permita valorar, reforzar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, en concordancia con la naturaleza de la disciplina y la carrera, la metodología de trabajo utilizada, los objetivos del curso y las características socioculturales de los estudiantes.

En concordancia con lo anterior, en la UNA se deben considerar los siguientes elementos en relación con la evaluación:

- que los y las académicos, las autoridades y las estudiantes y los estudiantes cuenten con elementos para evaluar la eficiencia y eficacia de los procesos de formación profesional.
- que estudiantes y docentes definan de manera conjunta desde el inicio de curso las experiencias de aprendizaje y determinen procedimientos de evaluación.
- que la evaluación contribuya a elevar la calidad del aprendizaje, de la enseñanza y a tomar decisiones para mejorar los aprendizajes de las y los estudiantes y las experiencias de formación profesional.
- que la Universidad Nacional por medio de la evaluación integral, de testimonio de la formación de sus estudiantes y del desempeño de sus docentes.

En síntesis, como bien ha sido señalado en la introducción de este documento, el modelo pedagógico de la Universidad Nacional es una representación de las formas socio-históricas en que se expresan las interacciones entre la enseñanza intencional y el aprendizaje.

Se reconoce que frente a la existencia de un saber disciplinario existe un saber pedagógico que es necesario re-conocer y asumir, como vía al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de la docencia universitaria; del papel de los actores educativos: estudiantes, docentes y de la evaluación.

De esta manera, el modelo pedagógico se constituye en un documento síntesis, en el que se describen los aspectos esenciales que se considera debe conocer cualquier persona que se encuentre vinculada con la Universidad Nacional, ya sea docente, autoridad universitaria, funcionario administrativo, estudiante o funcionario paracadémico.

Su construcción debe de ser una estrategia institucional de carácter permanente, que permita realizar revisiones de la forma en que se materializan sus lineamientos y principios en el quehacer académico de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Conferencia Mundial sobre Educación Superior (Octubre 1998). Declaración mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación Superior. París: UNESCO.

Flores, L.E., Jiménez, R.E., Perrernau, M., Vargas, A.L. Castillo, I y Hernández, A. (2005). Los factores afectivos y el aprendizaje significativo en la docencia universitaria. Trabajo de investigación, Maestría en Docencia Universitaria. CIDE. 2000 Sobre Modelos Pedagógicos. División de Educación Básica. CIDE. UNA

Gimeno Sacristán, L. (1996). El curriculum: una reflexión sobre la práctica. Madrid, España: Ediciones Morata.

<http://reencuentro.xoc.uam.mx/no43/dos/etica.html>). Programa de Superación Académica. Ética profesional. N0.43. Agosto 2005.

Núñez, Benjamín (1974). Hacia la universidad necesaria. Heredia: Universidad Nacional.

Torres Santomé, Jurjo. (1996). Globalización e interdisciplinariedad: el curriculum integrado. Madrid, España: Ediciones Morata.

Universidad Nacional. (2004) Plan Global Institucional 2004-2011. Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional, Heredia.

Universidad Nacional. (2006) Reglamento General sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje de la Universidad Nacional. Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional, Heredia.

II. 29 de enero del 2007 CONSACA-002-2007

El acuerdo tomado por el Consejo Académico de la Universidad Nacional, según el Artículo V, punto 1, de la sesión ordinaria celebrada el 13 de diciembre del 2006, acta N° 38, que dice:

Considerando:

1. El oficio CONSACA-141-2006, con fecha 2 de noviembre de 2006, suscrito por la M.BA. María del Milagro Meléndez Ulate, Directora de la Secretaría del CONSACA, en el que remite copia del oficio DCND-355-2006, del 31 de octubre del 2006, suscrito por el Dr. Tomás Guzmán Hernández, Coordinador del Programa del Doctorado en Ciencias Naturales para el Desarrollo, del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia y Universidad Nacional, mediante el cual comunica información relativa, no sólo a los criterios utilizados para la asignación de tiempo, sino también a la cantidad de horas que los(as) estudiantes de la modalidad virtual o bimodal deben dedicar a estos estudios.
2. Que los estudios de posgrado en la modalidad virtual o vía modal demandan igual dedicación y exigencia que los posgrados en la modalidad presencial, en términos de la participación en foros, cumplimiento del Plan de trabajo, investigaciones que debe realizar, lecturas, entre otros.
3. Que los funcionarios de la UNA participantes en este tipo de estudios de postgrado deben contar con las mismas condiciones que los otros becarios de la institución.
4. Que los estudios de posgrado requieren espacios para la reflexión y el análisis sobre las temáticas abordadas.
5. Que en la actualidad no existen en la Universidad Nacional, criterios definidos para la asignación de becas, de tiempo o cantidad de horas que los estudiantes deben dedicar a estos estudios.
6. El oficio CCP-463-2006, del 27 de noviembre del 2006, remitido por la Dra. Margarita Silva Hernández, Presidenta del Consejo Central de Posgrado, mediante el cual externa el criterio de este órgano sobre la asignación de becas y tiempo para funcionarios que deseen cursar estudios de posgrado en la modalidad virtual y bimodal.

SE ACUERDA:

- A. RECOMENDAR A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES QUE SE APLIQUEN LOS MISMOS CRITERIOS QUE SE UTILIZAN PARA LAS MODALIDADES PRESENCIALES, EN LA ASIGNACIÓN DE TIEMPO A LOS (AS) ESTUDIANTES DE POSGRADO EN LA MODALIDAD VIRTUAL O BIMODAL.
- B. ACUERDO FIRME.

ACUERDO JUNTA DE RELACIONES LABORALES

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES
UNIVERSIDAD NACIONAL**

**INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.**

AL SER LAS DIECISEIS HORAS CON CUARENTA MINUTOS DEL DIA VEINTIDOS DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL SEIS, ESTA JUNTA HA PROCEDIDO A ANALIZAR Y SOMETER A DISCUSION, PARA SU DEBIDA INTERPRETACION LOS NUMERALES 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

Resultando que:

- I. **SIENDO QUE AL TENOR DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 86 INCISO B DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA UNA, ES FUNCION DE ESTA JUNTA INTERPRETAR LAS NORMAS DE LA REFERIDA CONVENCION.**
- II. **QUE EL SENOR GERARDO CHAVES SANDOVAL EN SU CONDICION DE SECRETARIO GENERAL DEL SITUN, HA SOLICITADO SE DE LA INTERPRETACION DE LOS NUMERALES 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA.**
- III. **QUE EL ARTICULO 83 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA, LITERALMENTE DICE:**

“Las partes convienen en mantener una Junta de Relaciones Laborales con el objeto de **conocer y resolver** los asuntos que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad, de conformidad con lo establecido en esta convención” (lo subrayado y la negrita, no son del original).

- IV. **QUE EL ARTICULO 83 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA, LITERALMENTE DICE:**

“La Junta tendrá por competencia:

- a. **Conocer, tramitar y decidir** sobre los conflictos individuales y colectivos de trabajo sometidos a su consideración, una vez agotadas las instancias correspondientes.
- b. **Resolver** los conflictos originados en la interpretación o aplicación de la presente Convención. Las interpretaciones deben ser publicadas en la Gaceta Universitaria o en otro medio interno de comunicación idóneo.
- c. Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad. A tal efecto **podrá mediar**, cuando la Junta

así lo considere conveniente, por votación mayoritaria y a petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el propósito de lograr una solución adecuada en la respectiva instancia.”

- V. **QUE LA INTERPRETACIÓN DE LOS ARTICULOS 83 Y 86 DE LA IV CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA, NO SE PUEDE REALIZAR, SIN ANTES CORRELACIONAR DICHS ARTICULOS CON LOS NUMERALES 82, 87, Y 158 DEL MISMO CUERPO NORMATIVO.**
- VI. **SE PROCEDE A LA SOLICITUD DEL SEÑOR CHAVES SANDOVAL.**

CONSIDERANDO:

1. La Junta de Relaciones Laborales, es un órgano bipartito tanto de derecho como de conciencia, instituido por convenio entre la institución y los trabajadores de la Universidad Nacional, en el Capítulo IV de nuestra Convención.
2. Este instituto jurídico, llamado Junta de Relaciones Laborales, se ubica dentro de la estructura jurídica del procedimiento administrativo en la Universidad Nacional, como un órgano independiente y autónomo en cuanto a sus actuaciones y decisiones, con potestades y competencias debidamente delimitadas mediante el principio de legalidad, en los numerales 83 y 86 de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, artículos, que son precisamente los que le dan vida jurídica. En ese sentido tanto los citados artículos 83, 86, desarrollan de manera sencilla, pero concisa, cuales son las potestades, funciones y competencias con que cuenta la Junta en su ámbito de acción.
3. Que esas potestades y competencias a las que se refieren los artículos en cuestión, se deducen con absoluta claridad, de la liberalidad de los mismos, siendo hasta cierto punto redundante su interpretación, pues la norma es totalmente clara al establecer como competencias para la Junta, las siguientes:
 - a) **Una potestad tramitadora**, a raíz de la puesta en conocimiento de una determinada situación, o bien un determinado asunto o conflicto, puesto en su conocimiento; que se deduce no solo de los numerales 83 y 86 inciso a de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, sino que también del artículo 158 del mismo cuerpo normativo. Todos los casos el conocer de los asuntos sometidos a su conocimiento, conlleva el darles trámite según corresponda en cada caso particular.
 - b) **Una potestad Resolutiva**: Evidentemente el conocer tramitar y decidir con respecto a los asuntos sometidos a conocimiento de la Junta, la obligan a resolver, entendido el término en un sentido amplio, para lo cual consideramos conveniente citar lo que Guillermo Cavanellas de Torres define como resolver en su I Diccionario Jurídico Elemental.

“RESOLVER: Decidir. Solucionar. Adoptar una medida, determinación o actitud. Aclarar una duda. Poner fin a un problema o conflicto. Destruir. Analizar. Dejar sin efecto un negocio jurídico válido.”

Esto quiere decir que la Junta de Relaciones Laborales resuelve de manera definitiva, y tal y como lo establece el artículo 87 de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, en su párrafo final que dice:

“Contra las resoluciones de la Junta cabrá el recurso de revocatoria dentro de un plazo no mayor de 15 días partir de la fecha de su presentación. Las resoluciones de la Junta serán apelables ante el Consejo Universitario, salvo en lo referido al inciso B) del artículo 86 de esta convención”, el cual se refiere a los medios o mecanismos alternos de resolución de conflictos, los cuales como más adelante veremos, son otra de las competencias y potestades de la Junta.

En tal sentido debe quedar muy claro que la Junta de Relaciones Laborales en el caso particular de la Universidad Nacional, tiene potestad y competencia resolutoria, lo cual refleja no solo refleja un logro impresionante de la negociación Colectiva en materia Laboral, sino como también una legislación de avanzada, pues es un órgano imparcial donde se resguardan los intereses particulares y colectivos tanto del sector trabajador, como del sector institucional.

Ahora bien, de la lectura de ambos artículos sometidos a interpretación, se deduce con absoluta claridad, que la Junta no solo puede resolver los conflictos sometidos a su conocimiento, siempre que estos, se susciten en el ámbito de la relaciones laborales, sino que debe hacerlo, pues más que una facultad, **es una obligación**, sea que los miembros que conformamos este órgano, estamos obligados a desarrollar nuestras funciones con estricto apego, a la legislación, y en especial a la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA.

- c) **Potestad y competencia Interpretativa:** Esta potestad, es única y exclusiva de la Junta de Relaciones laborales, y sugiere que cuando exista un conflicto de cualquier índole, originado en la interpretación o aplicación de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, el único órgano legitimado para hacerlo con carácter de oficialidad, es la propia Junta, lo que la obliga formalmente a publicar en la Gaceta Universitaria dichas interpretaciones, siendo que cualquier otra interpretación a nivel administrativo que se de o pretenda dar, carece de valor, frente a la interpretación dada por la Junta, que sería la oficial, y de acatamiento obligatorio, así como lo son sus resoluciones, lo cual a su vez se ve reflejado en el artículo 82 de la misma IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, que literalmente dice:

“ La transgresión o incumplimiento de cualquier disposición de la presente Convención comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, hará acreedor al o a los responsables de tal incumplimiento de una sanción que la Junta someterá como recomendación al Consejo Universitario, incluyendo la responsabilidad económica estipulada en el Artículo 150-b del Estatuto Orgánico de la Universidad en lo que corresponda. “

- d) **Potestad y competencia de resolución alternativa de conflictos**, ya que tanto la citada Convención Colectiva, en su inciso C) del artículo 86 es clara al indicar que la Junta con el fin de Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad, podrá mediar, cuando así lo considere conveniente, por votación mayoritaria y a petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el

propósito de lograr una solución adecuada en la respectiva instancia, norma que es reforzada y avalada con la creación de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, que en todo momento procura la posibilidad de que cualquier conflicto se pueda resolver por la vía del dialogo y la negociación. Esta llamada potestad mediadora, supone la existencia también de la potestad o competencia conciliadora, pues si al mediar la Junta cuenta con facultades más amplias que en una posible conciliación, aplicando la premisa de que quien puede lo más, puede lo menos, es evidente que también por un efecto jurídico, posee la competencia conciliadora, sea para convocar a audiencias de conciliación a las partes, y homologar los cuerdos pactados entre estas, poniéndole fin a cualquier proceso.

- e) **Potestad y Competencia, recomendativa e instructora**, pues al tenor de lo establecido en el ya citado artículo 82 de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, deberá actuar como órgano vigilante del cumplimiento de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, en cuyo caso posee facultades y competencias instructoras y recomendativas ante el Consejo Universitario a fin de que se sienten las responsabilidades correspondientes por las faltas y transgresiones que se cometan, incluyendo incluso la responsabilidad pecuniaria por las mismas
4. Que la finalidad principal de las partes negociadoras al crear, vía Convención a la Junta de Relaciones Laborales en la Universidad Nacional, fue la creación de un órgano que pusiera fin a cualquier tipo de conflicto, originado en el seno de la relación laboral, dotándole de competencias específicas, que en su máxima expresión le conceden hasta la facultad de resolver, quedando inmersa dentro de esta, la posibilidad para la Junta de realizar todos aquellos actos lícitos que el cumplimiento de sus fines demande. En tal sentido, podemos ver como la Junta incluso, hasta puede agotar vía administrativa, en el tanto sus resoluciones no sean impugnadas en tiempo y forma, pues resuelve los recursos planteados en contra de las resoluciones emitidas por la propia Rectoría.
 5. Que esas facultades y competencias a que nos hemos referido, no son nuevas en nuestra legislación interna de la Institución, En la Universidad Nacional la Junta de Relaciones Laborales desde que se instituyó la primera IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, ha tenido las mismas potestades, y competencias; y valga la pena resaltarlo, nunca han sido solo recomendativa, pues si revisamos y comparamos lo que establece al respecto, nuestra IV Convención Colectiva del Trabajo, con lo que establecían las anteriores, no daremos cuenta de que siempre la Junta ha tenido competencia para resolver conflictos, y no debería ser de recibo, ninguna tesis que permita mal interpretar lo que significa el término resolver, con las facultades accesorias que dicho término conlleva.

POR TANTO SE ACUERDA COMO INTERPRETACIÓN OFICIAL DE LOS NUMERALES 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, Y SEGÚN LOS RAZONAMIENTOS EXPUESTOS, INDICAR QUE:

PRIMERO:

La Junta de Relaciones Laborales, es un órgano bipartito tanto de derecho como de conciencia, instituido por convenio entre la institución y los trabajadores de la Universidad Nacional, que se ubica dentro de la estructura jurídica del procedimiento

administrativo en la Universidad Nacional, independiente y autónomo en cuanto a sus actuaciones y decisiones; creado con el fin de que **conozca y resuelva** los asuntos que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad, de conformidad con lo establecido en la Convención Colectiva.

SEGUNDO:

Que para cumplir con su fin u objeto, la Junta ha sido dotada de cinco competencias básicas, no que no restringe ni limita el hecho de que pueda realizar cualquier acto lícito que para el cumplimiento de sus fines sea demandado o requerido, y dichas competencias se resumen así:

- Deberá, conocer, tramitar y resolver de manera definitiva, todos aquellos conflictos sometidos a su conocimiento.
- Deberá emitir el dictamen que se sugiere en el artículo 158 de la misma IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, cuando se trate de dirigentes sindicales, a efectos de resguardar y vigilar por el fuero y la libertad sindical. (Ver interpretación oficial, publicada en la Gaceta N° 19 del 15 de noviembre del 2006)
- Deberá interpretar oficialmente, los artículos de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, que originen dudas o controversias en cuanto a su interpretación o aplicación.
- Deberá, actuar como órgano conciliador y mediador, con las marcadas diferencias de ambas figuras en el ámbito jurídico. En el primer caso a solicitud de parte, y en el segundo cuando lo considere necesario y conveniente, con el fin de procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la institución.
- Deberá actuar como órgano vigilante del cumplimiento de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, en cuyo caso posee facultades y competencias instructoras y recomendativas ante el Consejo Universitario a fin de que se sienten las responsabilidades correspondientes por las faltas y transgresiones que se cometan, incluyendo incluso la responsabilidad pecuniaria por las mismas.
- Deberá recomendar al Consejo Universitario, imponer las sanciones correspondientes a quién transgreda o incumpla cualquier disposición de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA.

TERCERO:

A efecto de que se cumpla lo anterior mente establecido, la junta ha sido también como se dijo, dotada de una potestad que esta implícita en todas las apuntadas, y es el hecho de que; los actos que de ella emana son de acatamiento obligatorio, pudiendo esta convertirse en instructora ante el Consejo Universitario, a fin de demandar las responsabilidades del caso, incluyendo la pecuniaria.