



# INFORME DE FIN DE GESTIÓN



*MSC. JESSICA MAC DONALD QUICENO*

*DIRECTORA*

*ESCUELA DE PSICOLOGÍA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL*

Junio 2024

El presente informe corresponde al final anticipado de mi gestión como directora de la Escuela de Psicología por motivos de jubilación, a la cual me acojo a partir del 1 de julio de 2024. Este informe se presenta a las personas integrantes de la Asamblea de Unidad Académica el miércoles 12 de junio del 2024 para su posterior exposición oral para su valoración en la sesión convocada el miércoles 19 de junio. En este informe se rinde cuentas sobre el nivel de avance y cumplimiento de la planificación estratégica y operativa de la unidad académica con las principales actividades y productos logrados, así como los obstáculos y actividades pendientes a la fecha.

A su vez, se rinde informe sobre la gestión de recursos financieros asignados, peticiones de información recibidas, procesos disciplinarios y judiciales, así como asuntos pendientes. A continuación, el detalle.

## **A. Nivel de avance y cumplimiento del plan operativo anual**

El nivel de cumplimiento porcentual de las metas operativas del POA 2024 se consigna en formularios integrados para el informe de fin de gestión; seguidamente se presenta una descripción más amplia del grado de logros alcanzados y aspectos a dar seguimiento, así como recomendaciones, para la Unidad Académica.

### **1. Promoción integral del talento humano de la Escuela de Psicología**

Desde el Plan Estratégico Institucional 2023-2027 se busca implementar estrategias centradas en la promoción integral del talento humano universitario basado en el derecho de adquirir competencias y perfeccionarlas a lo largo de la vida laboral. Dentro de este marco, la Escuela de Psicología se comprometió a formular un Plan de Actualización Profesional que facilitara la adquisición y mejoramiento de competencias del personal académico y administrativo. Para ello inicialmente se hizo un diagnóstico sobre el grado de actualización profesional del personal administrativo y académico de la Escuela.

Como hallazgos, el diagnóstico mostró que el personal administrativo se actualiza permanentemente a través de la participación activa en los cursos de educación continua organizados por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, así como en capacitaciones convocadas por la Rectoría Adjunta y Vicerrectorías sobre la gestión de

procesos y sistemas para el apoyo del quehacer propio de la academia. En el caso del personal académico, se detectó rezago en el desarrollo de competencias pedagógicas y por tanto incumplimiento con la normativa institucional<sup>1</sup>, en específico con la instrucción de la Vicerrectoría de Docencia en cuanto a la obligatoriedad de matricular y aprobar los cursos del Núcleo Pedagógico Básico<sup>2</sup>. En dicho diagnóstico, se pudo comprobar que, en los últimos seis años (2016-2022), solo el 21,43% del personal académico llevó cursos pedagógicos impartidos por la Vicerrectoría de Docencia, incluidas personas académicas que ya no forman parte de la Escuela, pero únicamente un 7.14% llevó un curso del Núcleo Pedagógico Básico obligatorio.

Durante la gestión se implementaron estrategias de coordinación con la Vicerrectoría de Docencia, así como divulgación y promoción de la matrícula en los cursos del Núcleo Pedagógico Básico entre el personal docente. A la fecha se logró pasar de un 7,14% de personas académicas con algún curso pedagógico obligatorio aprobado, a un 46,43%, de ellas, seis personas académicas (21,43%) cuentan con al menos dos cursos o la capacitación completa. Sin embargo, por un lado, este logro no es suficiente para cumplir con la normativa actual ni con la planificación realizada por la unidad académica (60% del personal académico con al menos un curso), pero por otro lado algunas personas académicas de la Escuela han procurado matricular los cursos de Núcleo Pedagógico Básico sin éxito. Esto se debe a que la disponibilidad de cupos para matricular estos cursos es limitada, por lo que no se logra responder a la demanda de toda la institución, algo que debe valorarse desde la Vicerrectoría de Docencia.

En cuanto a la actualización profesional del personal académico, no se logró implementar planes de educación continua desde las áreas disciplinarias, porque si bien se avanzó en la identificación de necesidades de formación según áreas, sigue predominando el interés personal en la gestión de la capacitación profesional. Cabe resaltar que, a diferencia del año pasado, en el cual ningún académico solicitó apoyo financiero para participar en alguna actividad académica de actualización y formación profesional, este año cuatro personas académicas presentaron propuestas de participación en eventos internacionales o nacionales para presentar ponencias o capacitarse. En este aspecto del

---

<sup>1</sup> Artículos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 13 y 14 del Estatuto Orgánico; Arts. 5 y 14 del Reglamento de Contratación Laboral para el personal académico de la Universidad Nacional.

<sup>2</sup> INSTRUCCIÓN UNA-VD-DISC-009-2023

Plan Estratégico y Operativo, el desarrollo de un plan de actualización del talento académico requiere fortalecer el trabajo conjunto a lo interno de las áreas disciplinarias, desde una perspectiva de mejora y con miras hacia el desarrollo de las áreas estratégicas aprobadas por la Asamblea de Unidad.

Se recomienda incluir este aspecto en la autoevaluación de carrera y su plan de mejora, ya que es una necesidad identificada en la evaluación del desempeño docente por parte del estudiantado, en particular las personas docentes enfrentan desafíos muy importantes en el campo pedagógico que requieren su actualización, así como los cambios vertiginosos en el campo profesional de la psicología como disciplina que también requiere actualización permanente del personal académico para lograr una formación acorde con las demandas laborales actuales así como las necesidades de desarrollo nacionales.

## **2. Autoevaluación de la carrera de Psicología y mejoras en el Plan de Estudios**

Al inicio de la gestión se identificó la necesidad de avanzar hacia la certificación de la carrera de Psicología, tarea postergada por muchos años, que permite contar con procesos de evaluación permanente de la calidad en la formación brindada, a la vez de superar la situación de las personas graduadas de la carrera que en la actualidad están en desventaja ante oportunidades laborales frente a personas graduadas en otras universidades que sí cuentan con sus carreras certificadas.

En este punto se avanzó en el desarrollo de la actividad académica de autoevaluación de la carrera, lo cual es una etapa previa que debe cumplirse antes del proceso de acreditación. A la fecha se cuenta con el diseño de instrumentos para la recolección de datos y su aplicación en el personal administrativo, académico y estudiantil. El logro de los porcentajes de respuesta exigidos fue complejo especialmente en el caso del estudiantado, pero finalmente se alcanzó la meta establecida. También se avanzó en la recolección de evidencias solicitadas por el SINAES. Queda aún pendiente concluir el análisis de la información, así como la formulación de un plan de mejora a ser implementado a partir del año 2025.

A su vez, se actualizó el Plan de Estudios a través de la revisión de cursos y el ajuste de algunos en cuanto al nombre y sus contenidos, así como como la adecuación de requisitos en cursos que permiten en la actualidad garantizar la consistencia de las

cohortes de estudiantes por nivel, y con ello mejorar la planificación y el desarrollo del proceso de matrícula, así como promover una formación progresiva en el estudiantado según el diseño por niveles de complejidad de dicho plan de estudios. También eliminar requisitos que no se justifican académicamente y producen rezago, que afecta la continuidad en la carrera.

Por otra parte, en esta gestión se logró promulgar una instrucción de dirección que regula los procesos de elaboración y aprobación de los trabajos finales de graduación en cuanto a tiempos y procesos según la normativa vigente. Sin embargo, su implementación no ha sido tarea sencilla por los ajustes que han implicado, así como los recursos de apoyo académico con que se cuenta para responder adecuadamente a las necesidades del estudiantado. También cabe destacar procesos de aprobación de los anteproyectos en instancias ajenas a la Escuela, como es el CEC-UNA, que dificultan el cumplimiento de tiempos estipulados para la graduación efectiva de la carrera por parte del estudiantado.

Si bien, se avanzó en la alineación de los cursos de Talleres de Trabajos Finales de Graduación que se imparten en el nivel de licenciatura, de manera tal que al finalizar estos cursos se cuente con anteproyectos maduros para presentarse a aprobación por parte de la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, aún se debe avanzar en la articulación de los cursos de investigación de la malla curricular que permitan a las personas estudiantes desarrollar las competencias necesarias para formular una tesis o un proyecto de graduación acorde con las exigencias de la formación universitarias.

La Asamblea de Unidad valoró en varias oportunidades una propuesta de la Comisión de Trabajos Finales de Graduación que aclara y fortalece la modalidad de seminarios como trabajo final de graduación, sin embargo, aún no ha sido aprobada. También se propuso una modificación en la carga académica asignada a los cursos de Talleres de Trabajos Finales de Graduación que permita un mejor seguimiento docente a la elaboración de anteproyectos del estudiantado al reducirse el número de estudiantes y abrirse más grupos. Esta propuesta tampoco ha sido aprobada ni rechazada por la Asamblea. Queda pendiente también la formulación de otras propuestas de modalidades de graduación que respondan a las demandas del estudiantado en cuanto a contar con experiencias de formación alternativas para fortalecer sus competencias profesionales y que agilicen los tiempos requeridos para la graduación de la carrera.

Esta área del plan de estudios es crítica y ha generado algunas manifestaciones de malestar estudiantil expresadas en redes sociales que podrían estar asociadas como precipitantes del abandono de la carrera después del Bachillerato o en la misma Licenciatura. Para contar con una información clara sobre los procesos de “deserción” estudiantil, se inició un proceso de diagnóstico con el apoyo de dos académicas. A la fecha se cuenta con el diseño de una encuesta dirigida específicamente a estudiantes de licenciatura y una propuesta de grupos focales que se aplicará en este mes de junio. Se decidió iniciar el proceso con ese nivel de carrera basado en criterios de priorización y queda pendiente la encuesta proyectada para estudiantes del VI nivel de carrera y personas que no continuaron sus estudios a nivel de Bachillerato.

Por último, cabe mencionar la formulación de una Maestría en Procesos Grupales que está en su fase de formulación. Existe un rezago en el cumplimiento del cronograma planteado que conduzca a contar con una propuesta aprobada por autoridades que permita iniciar su lanzamiento en el año 2025. Corresponde dar seguimiento a la actividad académica aprobada para que logre llegar a su fin. A la fecha el acompañamiento de una asesora de la Vicerrectoría de Docencia ha sido clave para el avance respectivo.

### **3. Fortalecimiento del enfoque MIT dentro de la formación en psicología y en los PPAA**

La Escuela de Psicología se propuso como objetivo estratégico formular una propuesta de mediación pedagógica que permita fortalecer el enfoque Multi, Inter y Transdisciplinario (MIT) en la formación en psicología. Ante la dificultad de desarrollar cursos colegiados interdisciplinarios, situación que se detalló en el último informe de rendición de cuentas presentado ante la Asamblea de Unidad en el mes de noviembre del año pasado, se logró un avance importante con la aprobación de un perfil de contratación a plazo fijo abierto a otras disciplinas además de la psicología. Este año se publicó el perfil y se recibieron ofertas que amplían las posibilidades de formación en la carrera, así como las opciones de contratación particularmente para el curso de Diseño, gestión y evaluación de proyectos. Para el II ciclo 2024 ya se cuenta con la propuesta de contratación de dos académicas una de ellas con formación en proyectos de cooperación internacional y otra en sociología con maestría en gestión de proyectos.

Los avances en la incorporación del enfoque MIT en los PPAA, ya fueron reportados en el informe anterior, a los cuales cabe agregar los trabajos conjuntos con el CIDEA a través

del proyecto de Puentes Transdisciplinarios, el acercamiento con el IRET para trabajos conjuntos desde el proyecto que aborda la problemática de la nefropatía en la zona de Guanacaste, así como el trabajo en red que está desarrollando el proyecto de prevención del suicidio con una clara participación interdisciplinaria e intersectorial.

También es importante señalar el esfuerzo por presentar un proyecto conjunto con la Escuela de Informática para fondos concursables del FIDA, que, si bien la propuesta está formulada, a la fecha no se ha podido presentar por falta de avales de la Escuela de Informática.

#### **4. Vinculación con otras instituciones de educación superior**

Adicional a lo reportado en el último informe de rendición de cuentas se hizo contacto con la Universidad de Manizales, Colombia y la Universidad del Chubut, Argentina. En el primer caso las coordinaciones se encaminaron a fortalecer las acciones que se realizan desde la Escuela de Psicología con el apoyo de otros actores institucionales en la prevención del suicidio, ya que esa instancia ha desarrollado experiencias de investigación interuniversitarias en la región y cuenta con un Diplomado en esa materia. Se realizó una pasantía del director del Doctorado de la Universidad de Manizales, con amplia experiencia en la materia, en la Universidad Nacional, quien impartió conferencias y talleres en el Consejo de Facultad de Ciencias Sociales, la Escuela de Psicología y con las Instancias Locales de Abordaje Integral del Comportamiento Suicida (ILAIS) de Heredia y Talamanca. Queda pendiente coordinar y formalizar una iniciativa de investigación conjunta sobre autopsia del comportamiento suicida, al igual que una propuesta de diplomado conjunto para la prevención del suicidio.

En el caso de la Universidad del Chubut se contó con la participación de dos estudiantes argentinos pasantes quienes se insertaron en las labores del proyecto *Territorios de resistencia para el sostenimiento de la vida de adolescentes en vulnerabilidad psicosocial y riesgo suicida de los cantones de Talamanca y Heredia*. También estos estudiantes presentaron sus experiencias y los avances que ha tenido Argentina en materia de la salud mental, lo que constituyen insumos importantes para fortalecer la formación en la carrera y en posibles procesos de incidencia en política pública nacional que se pueden impulsar desde la Escuela de Psicología. A su vez, con ayuda del AICE, se está formalizando un Convenio Marco con la Escuela de Salud social y comunitaria de la Universidad del Chubut con una formación interdisciplinaria. Ya se tienen actividades

programadas para el II ciclo lectivo de este año que enriquecerán específicamente los cursos de Salud Colectiva y Psicología Social.

#### **5. Movilidad académica y estudiantil**

La movilidad académica cuenta en este momento con la aprobación del PFESA por parte de la Rectoría Adjunta y APEUNA, en dicho plan se cuenta con cuatro propuestas de pasantías doctorales y posdoctorales a realizarse fuera del país. La ejecución de ellas está sujeta a los trámites que realicen las personas académicas y a la disponibilidad de recursos institucionales para su financiamiento.

En el caso de la movilidad estudiantil está sujeta a la disponibilidad de oportunidades de financiamiento por parte de otras universidades, ya que la unidad académica no cuenta con recursos asignados para esta gestión. Eso hace que surjan oportunidades de las cuales informa el AICE con muy poco tiempo para gestionar los convenios respectivos. A pesar de ello, se logró concretar una experiencia de pasantía como movilidad estudiantil en la que una estudiante de la carrera fue beneficiaria.

#### **6. Espacios de construcción participativa que involucre al estudiantado en debates sobre el quehacer universitario y la realidad social**

En la actualidad no se cuenta con Asociación de Estudiantes electa, que es una instancia de coordinación que favorece la organización de estas acciones. Además de lo reportado en el último informe de rendición de cuentas, hasta la fecha se han impulsado espacios de discusión sobre la situación del genocidio en Palestina a través de la coordinación con docentes de la Escuela con el apoyo de personas expertas en esta temática y en su abordaje psicosocial.

#### **7. Fortalecimiento de competencias en el estudiantado a través de pasantías, prácticas profesionales supervisadas y su incorporación en PPAAs**

Se constituyó una Comisión de prácticas y pasantías que tiene por tarea realizar contactos con instituciones y organizaciones con interés de recibir estudiantes en prácticas de cursos y prácticas profesionales, así como ofrecer pasantías extracurriculares. Se cuenta con un banco de datos sobre sitios de práctica para la organización y seguimiento. También se iniciaron coordinaciones con el Ministerio de

Relaciones Exteriores y Culto para organizar pasantías en el área de recursos humanos que permita fortalecer las competencias en psicología laboral del estudiantado. Se proyectaba iniciar en abril la experiencia de pasantía que cubriera los procesos de reclutamiento y selección de personal, pero no fue posible avanzar debido a otras prioridades que debió atender la persona contacto de la Cancillería.

## **8. Estrategia de comunicación de la Escuela**

Los avances logrados en materia de comunicación de la Escuela ya fueron indicados en informes anteriores de rendición de cuentas. Y si bien los esfuerzos se han enfocado en la actualización de la página web de la Escuela y la distribución de información por los canales de redes sociales, aún no existe una estrategia de comunicación formulada y aprobada.

### **B. Cumplimiento con procesos institucionales de mejora en la contratación de personal académico**

Desde el inicio de la gestión se asumió el compromiso de revisar y ordenar el Registro de Elegibles Temporal Académico (RETA) de la Escuela de Psicología conforme a la normativa institucional, la cual sufrió varias modificaciones durante la gestión y esto implicó varios ajustes y retrabajos de tareas emprendidas. El trabajo conjunto y complementario del Consejo de Unidad y la Comisión Evaluadora permitió que en la actualidad la unidad académica cuente con catorce perfiles de contratación de personal académico a plazo fijo que respondan a los requerimientos tanto de los cursos de la carrera como de los proyectos que lo requieren. Estos perfiles se realizaron con base en las áreas disciplinarias y estratégicas de conocimiento definidas por la unidad académica dentro de la planificación estratégica institucional.

En este momento la Escuela cuenta con un RETA conformado por treinta oferentes debidamente evaluados y calificados por la Comisión Evaluadora según la normativa vigente. Esto requirió la publicación de perfiles, recepción de ofertas y el arduo trabajo de revisión de atestados según requisitos de perfiles y criterios de evaluación estandarizados a nivel institucional que fueron modificándose durante el proceso. Esta experiencia permitió recomendar al Consejo de Unidad ajustes necesarios a los perfiles que se adecuen a la oferta real del mercado laboral y que en la actualidad demuestran contar con la especificidad requerida para la contratación.

Con esta tarea desarrollada por la Comisión Evaluadora ha sido posible identificar y captar potenciales personas académicas a ser contratadas que pueden enriquecer la formación

brindada. Pero si bien existe una puntuación basada en los atestados que coloca en posiciones diferentes a los oferentes, no siempre la puntuación más alta se traduce en la persona idónea para impartir determinados cursos. En ese sentido, es indispensable incluir en la valoración no solo el aspecto cuantitativo sino la valoración académica específica para cada caso.

También se cuenta con un Plan de publicación de perfiles según establece la instrucción de Rectoría Adjunta vigente y se han hecho las debidas gestiones en el sistema de bolsa de oferentes institucional. Con ello, la unidad académica logra cumplir con todas las disposiciones normativas y solo queda pendiente ejecutar las publicaciones programadas y la debida evaluación de las personas oferentes que se postulen. La Comisión Evaluadora está al día con las tareas que estuvieron pendientes por mucho tiempo.

Por otra parte, cabe resaltar que la unidad académica logró aumentar los tiempos de jornada laboral destinada a investigación con un incremento de un tiempo completo asignado a dos proyectos específicos, uno de ellos vigente y el otro proyectado para iniciar el próximo año. Esto se logró con el apoyo de la Vicerrectoría de Investigación. También se está gestionando ante la Rectoría Adjunta la asignación de un cuarto de tiempo para el desarrollo de un proyecto de extensión que se espera pueda iniciar en el 2025 y constituirse en una actividad académica permanente dentro del Modelo de Desarrollo de Territorios.

### **C. Gestión de los recursos financieros asignados**

Este apartado se informa a través del formulario que se adjunta.

### **D. Resumen de las peticiones de información recibidas**

No se registran peticiones de información pendientes de respuesta por parte de la Escuela de Psicología.

### **E. Denuncias, procedimientos disciplinarios y procesos judiciales**

A la fecha, no se registran denuncias activas, procedimientos disciplinarios o procesos judiciales en curso o pendientes de resolución o atención por parte de la dirección de la Escuela de Psicología.

## **F. Asuntos pendientes**

Tal como se ha consignado en los apartados anteriores, los desafíos de la Escuela de Psicología son muchos, pero el grado de cumplimiento de lo planificado se ajusta a la programación.

## **G. Activos asignados**

El traslado de activos asignados a la dirección se realiza en SIGESA y deben de ser recibidos por la Decana, quien asume por recargo la Dirección de la Escuela de Psicología, previa verificación y ubicación de éstos. Luego el Departamento Financiero generará el “paz y salvo” correspondiente.

## **H. Aspectos contables**

Se encuentran en el apartado II A y II B de los formularios integrados para fin de gestión.

## **I. Cambio de firmas y acceso a sistemas de información institucional**

Conforme a las disposiciones institucionales, a más tardar el último día hábil de mi gestión estaré solicitando la exclusión en registros de firmas y códigos de acceso a sistemas de información institucional u otros módulos o aplicaciones dirigido a las siguientes instancias universitarias: DTIC (CGI-CGT), Sección de Tesorería del PGF, Programa de Servicios Generales (Sección de Transporte Institucional, Sección de Seguridad Institucional, Sección de Documentación y Archivo), APEUNA, Programa de Publicaciones e Impresiones, Departamento de Registro, Proveeduría Institucional, Vicerrectoría de Investigación (Sistema de Información Académica-SIA), Departamento de Bienestar Estudiantil, Junta de Becas y FUNDAUNA.