

BASES PARA UNA POLITICA DE CAPACITACION EN LA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD NACIONAL

Prof. Eugenio Fonseca Tortós
Coordinador de Capacitación

OPINIONES

Damos a conocer primero un conjunto de opiniones de los directores de las distintas Unidades Académicas de la Facultad en torno a las políticas de capacitación que ellos creen que deben seguirse. Estas opiniones se recabaron en una entrevista con esos Directores. La pregunta que sirvió de estímulo fue la siguiente: si se le preguntara a usted cuáles son las políticas de capacitación que son necesarias para el mejoramiento del personal de su Unidad, qué diría usted?

I. ESCUELA DE SECRETARIADO PROFESIONAL.

Deben ofrecerse cursos sobre:

- a. Metodología docente, y
- b. Métodos de investigación.

II UNIDAD DE PSICOLOGIA.

Deben organizarse programas de especialización dentro de la Universidad. También debe enviarse gente a especializarse al extranjero. Se debe seleccionar gente joven que muestre interés y capacidad. Asimismo, debe facilitarse que los asistentes trabajen junto con los directores de investigación y en los programas de psicoterapia.

III UNIDAD COORDINADORA DE INVESTIGACION Y PROGRAMACION.

Debe procurarse la formación de personal que tenga buena formación teórica interdisciplinaria y que tenga conocimiento de la organización de la investigación.

IV HISTORIA.

Ha de procurarse la formación de "magisters" y "doctores".

Se deben celebrar seminarios y ciclos de conferencias para el personal docente de la Escuela.

Se debe hacer participar al personal en la formulación, concreción y conclusión de proyectos de investigación.

V ECONOMIA.

Se debe procurar la especialización de los docentes en distintos campos de la economía como "desarrollo económico", "planificación económica", "política económica" y "teorías económicas".

VI ESCUELA DE PLANIFICACION Y PROMOCION SOCIAL.

Ha de procurarse el nivelamiento de sociólogos y economistas en lo que dice relación con los conceptos teóricos.

Hay que preparar al personal en socio-técnicas.

Asimismo se necesita preparación en programación académica y pedagógica.

VII CICLO BASICO.

Hay que propiciar una capacitación pedagógica que implique métodos y técnicas. La capacitación deberá involucrarse en la propia actividad de la Unidad. No se favorece la concesión de becas.

Es preciso capacitar a la gente en el área de las ciencias sociales. Dentro de ellas deben darse prioridad a la metodología y a la teoría social.

Se considera como más fructífero que el maestro llegue a la Unidad en vez de enviar gente con becas.

VIII ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES.

Se deben becar, para hacer estudios en el exterior, a unos cuatro profesores de la Escuela. Se formula el siguiente orden de prioridades:

- a. Economía Internacional.
- b. Relaciones Internacionales.

IX INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO (IESTRA)

Celebración de seminarios sobre metodología de la enseñanza y sobre metodología de la investigación.

Los profesores de tiempo completo deberían tomar cursos de tres o seis meses sobre las materias que imparten.

Se debe propiciar la celebración de encuentros en fines de semana. Deben celebrarse con una documentación entregada anteriormente, a fin de hacer del encuentro un foro de discusión de problemas.

X DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA.

Hay que procurar la capacitación interna, utilizando todos los recursos disponibles. Sólo por excepción se debe enviar gente fuera a capacitarse.

Debe procurarse la capacitación en:

- a. Pedagogía.
- b. Diseño de currícula.
- c. Evaluación.

CONCLUSIONES

1. De la entrevista se desprende que es preciso propiciar la capacitación en casi todos los aspectos necesarios para la función universitaria, a saber:

- a. Formación pedagógica.
- b. Capacitación en métodos y técnicas de investigación.
- c. Capacitación en los aspectos substantivos de las distintas materias.

- d. Capacitación en el diseño de currícula.
 - e. Capacitación en la formulación de programas.
 - f. Capacitación en técnicas y formas de evaluación.
2. No hay consenso en cuanto a si la capacitación debe hacerse dentro de la misma Universidad o en el extranjero por medio de la concesión o el uso de becas.

ALGUNOS DATOS

A fin de tener una idea de las lagunas más significativas que se pueden detectar en las distintas Unidades, se tabularon datos para los docentes con categoría de profesores uno o menor en los siguientes extremos:

1. Categoría asignada.
2. Años de docencia.
3. Título.
4. Especialidad.
5. Materia que imparte.

Los datos en cuanto a categorías asignadas son los siguientes:

La Unidad de Ciclo Básico cuenta con dos profesores 1, ocho asistentes graduados y cuatro asistentes no graduados 1.

La Escuela de Economía, cuenta con dos profesores 1 y dos asistentes graduados.

La Escuela de Historia cuenta con diecisiete profesores 1 y dos asistentes graduados 2.

IESTRA cuenta con ocho profesores 1, dos profesores instructores, doce asistentes graduados, un asistente no graduado 2, un asistente no graduado 1 y dos asistentes estudiantiles.

La Escuela de Planificación y Promoción Social cuenta con seis profesores 1, un

profesor instructor, doce asistentes graduados y un asistente estudiante.

La Escuela de Psicología cuenta con tres profesores 1, doce asistentes graduados 1 y un asistente no graduado.

La Escuela de Relaciones Internacionales cuenta con cinco profesores 1 y un asistente graduado.

La Escuela de Secretariado Profesional cuenta con cuatro asistentes graduados, un asistente no graduado 2 y tres asistentes no graduados 1.

La Escuela de Sociología cuenta con cuatro profesores 1 y seis asistentes graduados.

La UCIP cuenta con tres profesores 1, tres asistentes graduados, un asistente no graduado 2 y un asistente no graduado 1.

Los datos, en cuanto a los años de docencia, son los siguientes:

CTCLO BASICO: Tres de menos de un año de docencia; dos de un año a menos de dos; tres de dos años a menos de tres; dos de tres años a menos de cuatro; uno de cuatro años a menos de cinco y cuatro de 5 años o más.

ECONOMIA: Uno de menos de un año; cuatro de un año a menos de dos y tres de dos años a menos de tres.

HISTORIA: Tres de menos de un año; cuatro de un año a menos de dos; cuatro de dos años a menos de tres; cuatro de tres años a menos de cuatro; uno de cuatro años a menos de cinco y 11 con 5 años o más.

IESTRA: Cuatro de menos de un año; 12 de un año a menos de dos años; siete de dos años a menos de tres; uno de tres años a menos de cuatro; uno de cuatro años a menos de cinco y uno de 5 años o más.

PLANIFICACION Y PROMOCION SOCIAL: Cuatro de menos de un año; dos de un año a menos de dos; siete de dos años a menos de tres; uno de tres años a menos de cuatro; uno de cuatro años a menos de cinco y seis de 5 años o más.

PSICOLOGIA: Seis de un año a menos de dos años; tres de dos años a menos de tres uno de tres años a menos de cuatro y 7 de 5 años o más.

RELACIONES INTERNACIONALES: Uno de menos de un año; tres de un año a menos de dos; uno de dos años a menos de tres y uno de 3 años a menos de cuatro.

SECRETARIADO PROFESIONAL: Cuatro de un año a menos de dos años; uno de dos años a menos de tres años; uno de 3 años a menos de 4 y 2 de 5 años o más.

SOCIOLOGIA: Uno de menos de un año; tres de un año a menos de dos; tres de 2 años a menos de tres; uno de 3 años a menos de 4; uno de cuatro años a menos de 5 y uno de 5 años o más.

UCIP: Dos de menos de un año; tres de un año a menos de dos; dos de dos años a menos de 3 y uno de 5 años o más.

Los datos, en cuanto a título, son los siguientes:

CICLO BASICO: Tres con título de licenciado; uno con el título de bachiller; uno con el título de profesor; cuatro egresados y 5 sin título.

ECONOMIA: Uno con el título de licenciado; 3 con el título de bachiller; uno con el título de profesor, 4 egresados y 5 sin título.

HISTORIA: Once con el título de licenciado; 6 con el título de bachiller; 3 con el título de profesor; 3 egresados, 2 con el título de "master" y dos sin título.

IESTRA: Diez con el título de licenciados, uno con el título de bachiller, uno con el título de profesor, 8 egresados; uno con el título de master y 4 sin título.

PLANIFICACION Y PROMOCION SOCIAL: 6 con título de licenciado; uno con el título de bachiller, 2 con el título de profesor, 11 egresados y uno sin título.

PSICOLOGIA: Dos con el título de licenciado; 8 con el título de bachiller; 4 con el título de profesor, un egresado; 2 con el título de "master" y uno sin título.

RELACIONES INTERNACIONALES: Cuatro con el título de licenciado; un egresado y un "master".

SECRETARIADO PROFESIONAL: Uno con el título de licenciado; uno con el título de bahiller, 2 egresados y 4 sin título.

SOCIOLOGIA: Cuatro con el título de licenciado; cuatro con el título de bachiller y 2 egresados.

UCIP: Tres con título de licenciado; dos con el título de bachiller, un egresado y 2 sin título.

Los datos en lo concerniente a "especialidad" son los siguientes:

CICLO BASICO: Cuatro con especialidad en Sociología; uno con especialidad en Historia; 3 con especialidad en Filosofía; 3 con especialidad en Bellas Artes, 2 con especialidad en Filología y uno con especialidad en Educación.

ECONOMIA: Uno con especialidad en Sociología; 5 con especialidad en Economía; 2 con especialidad en Economía y Sociología.

HISTORIA: 27 con especialidad en Historia; 1 con especialidad en Educación y 1 con especialidad en "otros".

IESTRA: 6 con especialidad en Derecho; 7 con especialidad en Sociología; 1 con especialidad en Psicología; 1 con especialidad en Historia; 7 con especialidad en Economía; 1 con especialidad en Ciencias Políticas, 1 con especialidad en

Educación; 1 con especialidad en Historia y Sociología y 1 con especialidad en "otros".

PLANIFICACION Y PROMOCION SOCIAL: 4 con especialidad en Sociología; 1 con especialidad en Antropología; 2 con especialidad en Psicología; 2 con especialidad en Historia; 1 con especialidad en Economía; 2 con especialidad en Ciencias Políticas, 5 con especialidad en Trabajo Social, 1 con especialidad en Bellas Artes, 1 con especialidad en Filología, 1 con especialidad en Educación y 1 con especialidad en Trabajo Social y Sociología.

PSICOLOGIA: 15 con especialidad en Psicología y 3 con especialidad en Educación.

RELACIONES INTERNACIONALES: 3 con especialidad en Derecho; 1 con especialidad en Sociología; 1 con especialidad en Historia, 1 con especialidad en Ciencias Políticas.

SECRETARIADO PROFESIONAL: 1 con especialidad en Economía; 4 con especialidad en Secretariado, 2 con especialidad en Filología y 1 con especialidad en Inglés.

SOCIOLOGIA. Uno con especialidad en Derecho; 5 con especialidad en Sociología, 1 con especialidad en Antropología; 2 con especialidad en Ciencias Políticas y 1 con especialidad en Diplomacia.

UCIP: 1 con especialidad en Derecho; 4 con especialidad en Sociología, 1 con especialidad en Antropología, 1 con especialidad en Economía y 1 con especialidad en Educación.

Los datos en lo que respecta a la materia que se enseña, se reportan para la Facultad como un todo y son los siguientes:

DERECHO: Con especialidad en Derecho hay un docente que enseña Sociología; 6 que enseñan Derecho, 1 que enseña Taller de Expresión y Comunicación; 1 que enseña Sociología y Ciencias Políticas y 1 que enseña Cooperativismo.

SOCIOLOGIA: Con especialidad en Sociología hay 14 docentes que enseñan Sociología; 1 que enseña Economía; 2 que enseñan Métodos de Investigación; 2 que enseñan Sindicalismo; 1 que enseña Economía y Estadística y 1 que enseña "otros".

ANTROPOLOGIA: Con especialidad en Antropología hay un docente que enseña Sociología; 1 que enseña Taller de Expresión y Comunicación y 1 que enseña Planificación.

PSICOLOGIA: Con especialidad en Psicología hay 1 docente que enseña Sociología; 3 que enseñan Métodos de Investigación, 11 que enseñan Psicología, 1 que enseña Psicología y Métodos de Investigación y 1 que enseña Psicología y Sociología.

HISTORIA: Con especialidad en Historia hay 2 docentes que enseñan Sociología 1 que enseña Economía, 21 que enseñan Historia, 1 que enseña Taller de Expresión y Comunicación, 1 que enseña Geografía y Métodos de Investigación y 1 que enseña Derecho e Historia.

ECONOMIA: Con especialidad en Economía hay 1 docente que enseña Sociología, 7 que enseñan Economía, 1 que enseña Métodos de Investigación, 1 que enseña Derecho y 1 que enseña Economía y Estadística.

CIENCIAS POLITICAS: Con especialidad en Ciencias Políticas hay 2 docentes que enseñan Sociología, 2 que enseñan Ciencias Políticas y 1 que enseña "otros".

DIPLOMACIA: Con especialidad en Diplomacia hay 1 docente que enseña Sociología.

TRABAJO SOCIAL: Con especialidad en Trabajo Social hay 1 docente que enseña Sociología; 2 que enseñan Métodos de Investigación y 1 que enseña Educación.

SECRETARIADO: Con especialidad en Secretariado hay 4 docentes que enseñan Secretariado.

FILOSOFIA: Con especialidad en Filosofía hay 2 docentes que enseñan Sociología.

BELLAS ARTES: Con especialidad en Bellas Artes hay 3 docentes que enseñan Taller de Expresión y Comunicación.

FILOLOGIA: Con especialidad en Filología hay 2 docentes que enseñan Secretariado, 1 que enseña Taller de Expresión y Comunicación y 1 que enseña Secretariado y Taller de Expresión.

EDUCACION: Con especialidad en Educación hay 1 docente que enseña Taller de Expresión y Comunicación, 1 que enseña Educación, 1 que enseña Inglés, 1 que enseña Cooperativismo y 1 que enseña Sociología y Métodos de Investigación.

ECONOMIA Y SOCIOLOGIA: Con especialidad en Economía y Sociología hay 1 docente que enseña Sociología.

HISTORIA Y SOCIOLOGIA: Con especialidad en Historia y Sociología hay 1 docente que enseña Historia y Sociología.

TRABAJO SOCIAL Y SOCIOLOGIA: Con especialidad en Trabajo Social y Sociología hay 1 docente que enseña Métodos de Investigación.

INGLES: Con especialidad en Inglés hay 1 docente que enseña Inglés.

OTROS: Con especialidad en "otros" hay un docente que enseña Cooperativismo.

Como es obvio, los datos reportados anteriormente, dan una idea global del estado de las Unidades Académicas en cuanto a la jerarquía de sus docentes, el grado de experiencia docente, el nivel de preparación académica, el tipo de profesionales con que cuenta la unidad y el grado de congruencia entre aquello en que se es especialista y la materia que se enseña.

Estos datos globales indican a grosso modo la envergadura de los programas de capacitación a que se ven enfrentadas las distintas Unidades Académicas. Por supuesto, para enrolar a cualquiera de los docentes en programas de capacitación es preciso hacer un estudio, caso por caso, de cada uno de ellos.

LAS POLITICAS

Se sugiere aquí que las políticas de capacitación se deben basar en los siguientes principios:

1. Economía.
2. Excelencia académica.
3. Adecuación académica.

1. Economía: El principio de economía indica que los programas de capacitación debe llevarse a cabo con el mínimo de recursos indispensables.

2. Excelencia Académica; Los programas de capacitación deben aspirar a proveer a los docentes con el más alto nivel académico.

3. Adecuación Académica: Los programas deben ser los más propicios para otorgar a los docentes una concepción académica congruente con los principios que inspiran la "Universidad Necesaria".

Los factores que se han de tomar en cuenta para elaborar los programas de capacitación son los siguientes:

1. Lagunas a llenar en las distintas Unidades Académicas.
2. Existencia o inopia de personal capacitador en el país.
3. Potencialidad de la UNA para impartir los programas de capacitación.
4. Potencialidad de la Universidad de Costa Rica para impartir los programas de capacitación.
5. Existencia de centros académicos mundiales en donde se puedan capacitar los docentes.
6. Disponibilidad de profesores visitantes para los programas de capacitación.
7. Características personales de los docentes a capacitar (edad, récord académico, motivación para el estudio y el trabajo).
8. Orden de prioridades en que se deben llenar las lagunas.

Se debe recurrir primero a programas de capacitación impartidos por la UNA, si ésta está en capacidad de realizarlos en el más alto nivel académico. Así se satisfaría no solo el principio de excelencia académica, sino también el de economía y el de adecuación académica.

Los mismos principios indican que se debe recurrir a la Universidad de Costa Rica, cuando la tarea rebasa las posibilidades de la UNA.

En tercer lugar se debe recurrir a profesores visitantes nacionales y en su defecto a profesores visitantes extranjeros.

En último lugar se recurrirá al sistema de becas, enviando los becados a centros mundiales de prestigio académico y en donde el becado pueda prepararse para venir a llenar una laguna existente.

Parece haber cuatro aspectos deficitarios en relación con los docentes. A saber:

1. Nivel de conocimiento de las materias que imparten.
2. Ubicación de los docentes respecto de las materias que enseñan.
3. Formación de los docentes en lo que respecta a los principios que inspiran la Universidad Necesaria.
4. Formación didáctica de los docentes.

Se pueden mencionar factores que afectan cada uno de esos aspectos, los cuales una vez conocidos, permiten señalar objetivos operacionales a cumplir con el fin de capacitar mejor a esos docentes.

FACTORES QUE AFECTAN EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS:

El factor que afecta el nivel de conocimientos del docente es el de su formación académica. Esta deficiencia fue mencionada expresamente en las entrevistas llevadas a cabo con los Directores de las Unidades Académicas de la Facultad. Además, un substancial número de los docentes en la mayor parte de las Unidades,

está formado por bachilleres siendo así que este título académico es apenas introductorio y no garantiza un nivel académico suficiente. A esto hay que agregarle que considerable número de docentes no tienen título.

Los datos demuestran que el 32% de los docentes de la Facultad sólo tiene el título de bachiller o no tiene título del todo. Agréguese a esto que el 8% de los docentes sólo tienen el título de profesor que como se sabe es un título que capacita solo para docencia en secundaria. O sea, que el 40% del personal docente no tiene título que capacite para docencia universitaria.

OBJETIVOS OPERACIONALES RESPECTO A LA FORMACION ACADEMICA DEL DOCENTE.

Se sugiere aquí como objetivos operacionales, para elevar la formación académica de los docentes, los siguientes:

1. COMPLETAR LA LICENCIATURA, POR LO MENOS, EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL O EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.

Se le debe dar a los docentes que aún no tienen la licenciatura, las oportunidades necesarias para que haga la licenciatura en la Universidad Nacional, y cuando ello no sea posible, que lo hagan en la Universidad de Costa Rica. Se les debe dar un plazo de dos o tres años para cumplir ese cometido.

2. CELEBRACION DE SEMINARIOS DE COMPLEMENTACION Y RECICLAJE.

La Facultad debe organizar seminarios a cargo de los docentes de mayor formación y experiencia, con el fin de complementar la formación en los casos de deficiencia o con el fin de refrescar conocimientos, en los casos en que el reciclaje se estime necesario. Los seminarios deben ser obligatorios.

3. CURSOS POR TUTORIA.

Asimismo, para efectos de complementación del conocimiento o, en su caso de reciclaje, los docentes de mayor formación y experiencia deben ofrecer cursos por tutoría a aquellos docentes que lo necesiten.

4. BECAS.

Cuando las deficiencias no se puedan subsanar recurriendo a la UNA o la Universidad de Costa Rica, se deberán aprovechar las becas que ofrezcan otros países o, en su defecto, las que pueda conceder la Universidad Nacional. Las becas se concederán tomando en cuenta las características del becario antes mencionadas.

En lo que respecta a la política de becas, se llama la atención sobre el documento elaborado por el profesor Leonardo Escalante sobre tal extremo que fue conocido en la sesión ordinaria del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales, celebrada el 24 de agosto de 1976. El documento plantea tres cosas fundamentales:

- a) Conectar las becas con los planes generales de la Universidad.
- b) Considerar las necesidades de la Universidad según las tres áreas prioritarias de Extensión Investigación y Docencia.
- c) Política de intercambio.

El susodicho documento señala cuales deben ser las nuevas prioridades de la Facultad.

FACTORES QUE AFECTAN LA ADECUADA UBICACION DE LOS DOCENTES.

Como quedó claro de la exposición sobre algunos hechos propios de la Facultad, existe suficiente número de docentes cuya formación académica anterior no es congruente con la disciplina que está impartiendo. Se puede citar como factores que afectan la ubicación de los docentes, los siguientes:

1. SISTEMA DE CONTRATACION: Se hace alusión aquí, a la forma en que hasta el momento se ha venido contratando el personal. Son de tomar en cuenta aspectos tales como quién refrenda la contratación, formalidades para estudiar los antecedentes del contratado, condiciones del contrato, etc.

2. SISTEMA DE CONCURSOS: Se hace alusión aquí a cómo se nombra el personal, por la vía del concurso. Son de tomar en cuenta en este punto aspectos tales

como la publicidad que se le da al concurso, quiénes califican los antecedentes del concursante, cuáles son los derechos adquiridos por quien gana un concurso, etc.

3. POLITICAS EN CASOS DE INOPIA: Se alude aquí al proceso de toma de decisiones en los casos en que hay inopia de personal para llenar una plaza. El asunto se centra en este caso en qué se hace en estas circunstancias.

4. INDEFINICION DE PROGRAMAS: Este aspecto se refiere al mayor o menor grado en que los programas de las distintas asignaturas definen sus objetivos de suerte que se cuente con un criterio claro para decidir la mayor o menor adecuación de un docente, habida cuenta de su experiencia intelectual previa.

5. DEFINICION DE LAS UNIDADES ACADEMICAS: Se hace referencia en este punto al grado de claridad de los objetivos de las distintas Unidades Académicas sobre el tipo de profesional que pretenden graduar y sobre lo que se quiere alcanzar mediante sus actividades.

OBJETIVOS OPERACIONALES RESPECTO A LA UBICACION DE LOS DOCENTES.

1. Objetivos en cuanto a la contratación.

Se debe proceder a lo siguiente:

a. Revisión de los contratos: Los Directores de las distintas Unidades Académicas deben revisar los contratos del personal nombrado por esta vía con el fin de ver si al docente se le contrató para un cometido específico y si ese cometido, en comparación con la formación del docente, acusa una inadecuada ubicación. Si se acusa una tal inadecuación se ha de proceder a una reubicación del docente, si tal cosa es posible, o, a una rescisión del contrato.

b. Formalización de nuevos contratos: La celebración de nuevos contratos debe considerar muy cuidadosamente las circunstancias que concurren en el aspirante, en relación con las tareas que se le van a asignar. El contrato debería consignar también dos períodos de prueba de un año cada uno, durante el cual el contratado demuestre su adecuación.

El contrato debe estipular que en cualquier momento, durante ese período de prueba, el contratado puede ser despedido sin responsabilidad patronal. Queda claro que la Universidad puede no renovar el contrato al término del primer año o del segundo año de prueba.

2. Objetivos en cuanto a concursos.

Se debe proceder a lo siguiente:

a. Revisión de las plazas otorgadas por concurso: Esta revisión debe servir para detectar si hay o no una adecuada ubicación del docente. Si se detectase una mala adecuación, se debe proceder a reubicarlo, cuando ello es posible, o se le deben brindar las oportunidades de aprendizaje para que corrija la defectuosa adecuación, y, en el caso extremo, se debe prescindir de sus servicios.

b. Celebración de nuevos concursos: A los nuevos concursos se les debe dar toda la publicidad posible a fin de atraer al mayor número de concursantes. Los concursos deben especificar muy bien los antecedentes intelectuales requeridos y las tareas a que se dedicará quien gane el concurso. Asimismo, debe estipularse un período de prueba durante el cual el concursante pueda ser despedido sin responsabilidad patronal.

3. Objetivos en cuanto a políticas en caso de inopia.

El objetivo fundamental en este punto debe ser el establecer de una vez por todas una severa política, según la cual las Unidades Académicas no abrirán cursos ni se comprometerán en actividades para las cuales haya inopia de personal.

4. Objetivos en cuanto a la definición de programas.

Todos los programas a cargo de los distintos docentes deben ser estudiados a fin de establecer si son suficientemente claros como para que con base en ellos se pueda definir claramente la clase de docente que debe estar a su cargo. Para tal efecto, el Director de la Unidad deberá nombrar una comisión de estudio de programas que establezca la claridad de los mismos y que reformule los programas que no estén claros. Para este último efecto la comisión se asesorará con los docentes que estime pertinente.

5. Objetivos en cuanto a definición de Unidades Académicas.

Se debe estudiar si las Unidades tienen objetivos parciales o totales claros, de suerte, que sea posible decidir sobre la adecuada ubicación de su personal docente. Caso de que en este punto se encuentre ambigüedad u oscuridad, se debe proceder a la clarificación.

FACTORES QUE AFECTAN LA FORMACION DIDACTICA DE LOS DOCENTES.

Se pueden citar los siguientes factores:

1. FORMACION EN DIDACTICA UNIVERSITARIA: Se refiere este punto a la formación del docente. en cuanto a técnicas pedagógicas para impartir docencia universitaria. De los datos que se tienen se desprende que solo el 8% de los docentes tiene el título de profesores y que como se sabe, este es un título que en Costa Rica capacita solo para la docencia en secundaria.

2. AÑOS DE EXPERIENCIA UNIVERSITARIA: Se refiere este punto al tiempo en que el docente ha ejercitado su quehacer. Se actúa aquí sobre el supuesto de que los años en la docencia otorgan pericia didáctica. En este sentido, la situación de la Facultad parece delicada pues el 66% de los docentes tiene de experiencia docente menos de 3 años. Ese porcentaje se desglosa así: 13% tiene menos de un año de docencia; el 30% tiene entre dos años y menos de dos años y el 23% tiene entre dos años y menos de tres años.

OBJETIVOS OPERACIONALES EN CUANTO A LA FORMACION DIDACTICA DE LOS DOCENTES.

Tanto en lo que respecta a la falta de formación en didáctica universitaria como a una reducida experiencia universitaria se recomienda:

1. Dar cursos de capacitación didáctica en la UNA, que sean obligatorios para los docentes, que acusan deficiencia en este respecto.
2. Dar oportunidad a los docentes, para que tome el curso de didáctica universitaria que imparte la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica.

FACTORES QUE AFECTAN LA FORMACION DE LOS DOCENTES EN LO QUE RESPECTA A LOS PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA UNIVERSIDAD NECESARIA.

Como factores que afectan este rubro se pueden citar los siguientes:

1. INTERDISCIPLINARIEDAD: Idealmente, los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA deben ser capaces de trabajar en equipos interdisciplinarios. Así lo requiere la naturaleza de los cursos y el tipo de profesional que se desea graduar.
2. ENSEÑANZA PARTICIPATORIA: Si la Facultad quiere proveer una enseñanza efectiva, debe contar con personal capacitado en las técnicas de la enseñanza participatoria.
3. IDEOLOGIA: La Universidad Necesaria exige una cosmovisión de parte de sus docentes que implique una actitud favorable a los problemas de los sectores marginados, de las clases populares y a la democratización de la enseñanza universitaria.

OBJETIVOS OPERACIONALES EN CUANTO A LOS FACTORES QUE AFECTAN LA FORMACION DE LOS DOCENTES EN LO QUE RESPECTA A LOS PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA UNIVERSIDAD NECESARIA.

1. INTERDISCIPLINARIEDAD: Se propone cuidar las nuevas contrataciones a fin de asegurarse personal capaz de trabajar en equipos interdisciplinarios. Sería conveniente celebrar un seminario para el personal ya contratado a fin de instruirlo sobre la necesidad y conveniencia de la labor interdisciplinaria.
2. ENSEÑANZA PARTICIPATORIA: Se quiere impartir un curso para los docentes sobre las técnicas de la enseñanza participatoria. El curso debería ser obligatorio para todos los docentes que no manejen esas técnicas.

3. IDEOLOGIA: Se propone la celebración de seminarios de concientización a fin de crear actitudes favorables a los principios que inspiran la Universidad Necesaria.

Se sugiere, por último, que para implementar las políticas que aquí se recomiendan, se proceda a una investigación que arroje luz sobre los siguientes extremos:

1. Lagunas específicas existentes en las distintas Unidades.
2. Orden de prioridades en que deben llenarse.
3. Potencialidad de la UNA para llenar esas lagunas.
4. Potencialidad de la Universidad de Costa Rica par^a llenarlas.