



Siempre necesaria

Primera Parte

ESTRATEGIA: Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico con enfoque de Innovación y Desarrollo

PFESA +ID 2023-2027

*Rectoría Adjunta
APEUNA*



2023
Universidades Públicas
ante el Cambio Climático

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. RESULTADOS Y EVALUACIÓN DEL PFESA 2013-2017, TRANSITORIOS Y PRÓRROGA AL 2021	5
2.1 Finiquito PFESA 2017-2021 y resultados finales generales a diciembre 2022.....	5
2.2 Evaluación cualitativa PFESA 2013-2017, prórroga 2018-2019 y transitorio 2020-2021 .	7
3. ESTRATEGIA PFESA+ID 2023-2027	10
3.1. Presentación	10
3.2. Objetivos del PFESA+ID 2023-2027	13
3.3. Pilares del PFESA +ID 2023-2027.....	15
3.4. Etapas de la estrategia metodológica PFESA +ID 2023-2027	17
3.4.1 Etapa 1: Definición de las Áreas Disciplinarias o Temáticas y Estratégicas de Conocimiento de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG.	18
3.4.2. Etapa 2: Formulación del plan PFESA+ID 2023-2027: planificación de modalidades y niveles de aprobación.....	21
Planificación de las Modalidades.....	21
3.4.2.1. Modalidad para la Estabilidad Laboral:	22
Incremento de Plaza en Propiedad.....	22
Concursos por oposición.....	23
3.4.2.2. Modalidades para Fortalecimiento de Conocimiento y Competencias:	23
Educación Permanente.....	23
Becas de Posgrado, con preferencia en niveles de doctorado y posdoctorado	24
Asignación de fondos para las modalidades de Fortalecimiento de Conocimiento y Competencias.....	25
Instancias Involucradas	27
3.4.3. Etapa 3: Ejecución del PFESA +ID 2023-2027	28
3.4.4. Etapa 4: Seguimiento y Evaluación del Plan.....	28
4. PERSONAS DE CONTACTO	29

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico de la Universidad Nacional, (PFESA) representa la principal estrategia institucional que organiza los procesos de estabilidad laboral y fortalecimiento de competencias y experiencias para el personal académico, favoreciendo así el derecho para que las personas trabajadoras conserven su trabajo y potencien su desempeño y aprendizaje a los largo de la vida, para que incida en mejores prácticas de innovación y desarrollo en el quehacer de las unidades académicas, sedes, sección regional y el Centro de Estudios Generales (CEG). Dicha estrategia se deriva del proceso de planificación institucional que, por normativa, se gestiona cada cinco años.

En correspondencia, en enero de 2023 la Universidad Nacional inició la ejecución del Plan de Mediano Institucional (PMPI) 2023-2027, constituido por 3 ejes de largo plazo y 15 prioridades estratégicas institucionales de mediano plazo, con sus respectivos objetivos y metas que en total suman 85. El PMPI 2023- 2027 se define dentro del accionar del proyecto universitario denominado “*Construcción de un modelo de planificación institucional con enfoque prospectivo*” que contempla una visión prospectiva de la Universidad al largo plazo, es decir, hacia el año 2042. En el marco de este proceso, la estrategia del nuevo plan PFESA, denominado para este nuevo ejercicio de planificación PFESA +ID 2023- 2027, plantea como enfoques claves la innovación (I) y el desarrollo (D).

La innovación (I) porque el plan pretende promover la aplicación de nuevas ideas, prácticas novedosas y creativas, con el objetivo de mejorar habilidades y conocimientos en las personas académicas. La innovación se basa en reconocer que el entorno educativo está en constante evolución, por lo que el personal académico requiere adaptarse y actualizarse a fin de atender los desafíos de la educación superior. También implica ir más allá de los métodos y enfoques tradicionales y explorar nuevas formas de abordar los problemas, para generar resultados relevantes. Aspectos claves de la innovación para el fortalecimiento de competencias en el personal académico son: introducción de nuevas estrategias pedagógicas, uso de nuevas tecnologías, metodologías avanzadas, enfoques multi, inter y transdisciplinarios, colaboración y redes académicas, transferencia de conocimientos, entre otros.

Respecto al desarrollo (D), el plan pretende la promoción de un proceso integral y continuo de crecimiento y mejora de habilidades, conocimientos y capacidades de las personas académicas en sus prácticas. Para ello, el desarrollo busca fortalecer las competencias necesarias para llevar a cabo procesos docentes e investigativos de alta calidad y contribuir de manera significativa al avance del conocimiento en los distintos campos de acción.

Para la atención de ambos enfoques el PFESA +ID 2023-2027, se adscribe a la prioridad estratégica institucional denominada “*Sistema de Gestión de la Calidad para la Excelencia*”, cuyo propósito orientará acciones conducentes a la promoción integral del talento humano universitario, para asegurar mejores competencias, condiciones de empleo y trabajo, que incidan en el bienestar integral de las personas trabajadoras universitarias, y por consiguiente, a una mejor condición de vida. Asimismo, el PFESA+ ID 2023-2027 pretende responder a los acuerdos de los años 2021 y 2022, entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN) y la rectoría, en lo que respecta a promover mejores condiciones de empleo para las personas trabajadoras de la Universidad Nacional, para este caso en el ámbito académico. Así también en correspondencia con la Política para la Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional 2023-2027 (PIEG), en la atención a varios de sus ejes referentes a. Participación paritaria en los diferentes espacios de la comunidad universitaria (Eje estratégico 2); b. Conciliación y corresponsabilidades familiares del personal docente y administrativo, y fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar (Ejes estratégicos 4 y 5); c. Condiciones laborales equitativas (Eje estratégico 6).

Dichos acuerdos cobran relevancia cuando se vincula al llamado de organismos internacionales en materia de empleo, igualdad de género y desarrollo sostenible. En el año 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), examinó las tendencias de la Educación Superior, para promover las mejores prácticas de protección y respeto de los derechos laborales, señalando que la educación y la enseñanza deberán sustentar las competencias y el aprendizaje de forma permanente, siendo esto de vital importancia, dado los cambios que el mundo del trabajo presenta ante los avances tecnológicos, los cambios demográficos y las dinámicas sociales y ambientales, entre otros aspectos.¹ Por su parte, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en específico, los Objetivos de Desarrollo Sostenible No.4 y 5, relativos a la Educación de Calidad e Igualdad de Género,

¹ Enriquez, P (2018) Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe. Recuperado el 14 de junio del 2023 del website: <http://www.cres2018.unc.edu.ar/uploads/educacion-superior-tendencias-ecuador.pdf>

establecen la necesidad de asegurar el acceso igualitario a una formación profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria, como contribución a las grandes transformaciones de la sociedad. Una forma de contribuir con su cumplimiento es promover acciones atractivas que contribuyan a retener a docentes comprometidos con su labor y propiciar mediante ello, una educación de calidad y desde una perspectiva humana y de igualdad entre hombres y mujeres, que propicien motivar a los estudiantes a terminar su educación y formación profesional².

Por lo anterior, en cumplimiento de los acuerdos con el SITUN, la PIEG y el llamado de dichos organismos, la universidad debe favorecer los mecanismos y herramientas para el alcance de las mejores prácticas en el ámbito laboral, que garanticen a la Universidad Nacional como una institución de educación superior que contribuye de manera oportuna y eficiente a las necesidades y aspiraciones de una sociedad que demanda nuevos profesionales con una preparación excelente, así como el desarrollo de investigaciones atinentes a los desafíos en los ámbitos sociales, de salud, educativos, artísticos, ambientales, políticos y económicos, que contribuyan a mejorar los ecosistemas y políticas públicas de nuestra sociedad.

Todos ellos son retos ante el cambiante entorno laboral y social, en el cual se desempeña el personal académico que deberá responder con aportes innovadores en todos los ámbitos del quehacer académico. El perfil del personal académico ya no solo deberá responder a las necesidades del mundo en el que se vive o solo con base en la experiencia de su área disciplinar, sino que son indispensables la experticia pedagógica, la actualización temática, el acercamiento a las necesidades y expectativas de la sociedad, el manejo de competencias emocionales, la adaptación e integralidad del aprendizaje, el dominio de herramientas tecnológicas, la participación en redes académicas, la posibilidad de movilidad laboral, el dominio de al menos una segunda lengua para la internacionalización. Así como la reflexión sobre su propia praxis para que su perfil esté en concordancia con las exigencias y los cambios constantes de la sociedad y las demandas del estudiantado, de manera que su labor sea pertinente en la actualidad y de preparación para el futuro.

Para ello, se pretende una acertada estrategia en función de las competencias, conocimiento, experiencias y afinidades, lo cual implica un proceso riguroso de importante atención, máxime en un momento de entorno nacional complejo que golpea más que nunca a la educación pública

² CEPAL (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una Oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado el 14 de junio del 2023, Website Cepal.org: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

superior. Entre otras, la recién aprobada Ley Marco de Empleo Público que hace un llamado a la planificación del recurso humano, que, con autonomía, las universidades públicas hacen lo propio, incluyendo entre otros aspectos la forma y el fondo de reclutamiento y selección del personal, la evaluación de desempeño y los plazos para su cumplimiento, que conllevan la adaptación de los procesos institucionales vinculados con la incorporación del personal en la institución. Bajo estas consideraciones se asegura un proceso eficiente, eficaz y de aporte al valor público.

En el caso de la Universidad Nacional, se reconoce la amplia experiencia desarrollada en cuanto a la planificación del recurso laboral académico, conducentes al fortalecimiento y estabilidad laboral de este sector, los cuales han estado vinculados a los procesos de planificación institucional, conocidos como Planes de Mediano Plazo Institucional (PMPI), o planes quinquenales. Esta estrategia pionera y visionaria inició en el año 2007 con la estrategia del Plan de Relevo Académico 2007-2012 (PRA) cuyo propósito se centró en el diseño y puesta en ejecución de oportunidades estudios de posgrados (asignación de becas con énfasis en maestrías), en atención a las áreas estratégicas, y la ejecución de concursos por oposición para permitir la estabilidad laboral. El segundo proceso denominado Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Personal Académico (PFESA), concebido como una etapa siguiente y complementaria al PRA, que se desarrolló entre 2013 y 2017 y se prorrogó hasta el año 2021, enfocando las posibilidades de becas para las personas académicas para atender estudios de doctorado, así como acentuar la permanencia laboral, y una mayor estabilidad de este sector de la comunidad universitaria.

Como se denota, la planificación institucional ha sido clave, razón por la cual el presente documento propone una hoja de ruta hacia una nueva estrategia de fortalecimiento y estabilidad laboral del sector académico de la Universidad Nacional, con enfoque de innovación y desarrollo (PFESA +ID 2023-2027), en el cual se definirán las condiciones para que las personas académicas participen en oportunidades innovadoras, que acrecienten su desarrollo profesional y con ello, se refuerce su papel para el fortalecimiento del quehacer sustantivo de las unidades académicas y la institución en el actual contexto. El plan orientará las modalidades con posibilidades para todas las personas académicas en los próximos cuatro años, mediante dos principales componentes: el de estabilidad laboral (concursos por oposición e incrementos de plaza en propiedad) y el componente de fortalecimiento de competencias, que incluye la educación permanente que permita las especialidades, cursos cortos, pasantías, y becas conducentes a títulos de doctorado y posibles posdoctorados.

Se promoverá un proceso abierto, participativo, integrador y atento a las necesidades y escenarios de la propia institución y sus diversidades, de los territorios y poblaciones con quienes se labora cotidianamente, con respeto a la realidad actual y potencial en todas sus áreas y ámbitos de conocimiento, disciplinarios, temáticos y estratégicos y a los principios, fines y valores de nuestra institución.

El documento que se presenta a continuación conlleva un trabajo organizado por etapas, siendo la primera la definición de las áreas estratégicas. La segunda etapa corresponde a la formulación de del plan, siendo esta donde se planifica estratégicamente la selección de las modalidades con los respectivos avales. La tercera etapa corresponde a ejecución en los plazos establecidos y por último la cuarta etapa la de seguimiento y evaluación del plan.

Para efectos de la formulación, ejecución y seguimiento de este plan, se adjunta a esta estrategia el documento: *Desarrollo de las Etapas del PFESA +ID 2023-2027*.

2. RESULTADOS Y EVALUACIÓN DEL PFESA 2013-2017, TRANSITORIOS Y PRÓRROGA AL 2021

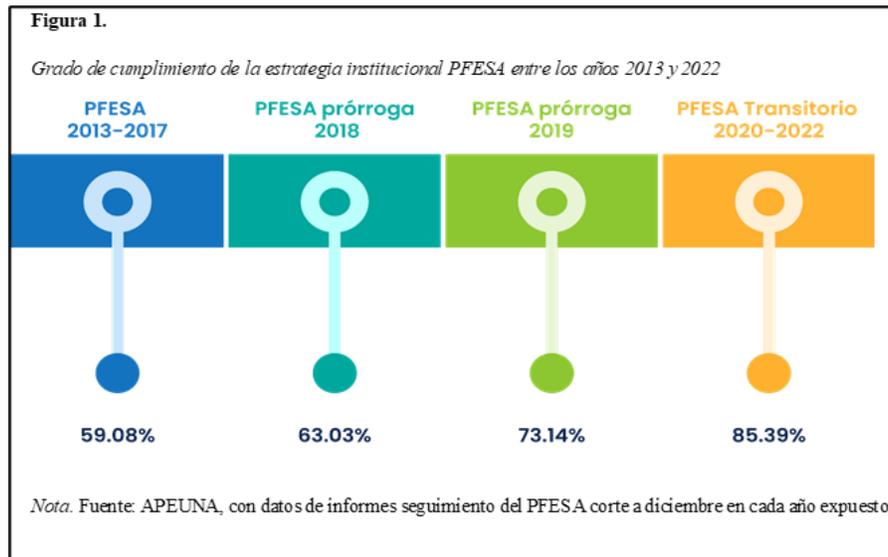
2.1 FINIQUITO PFESA 2017-2021 Y RESULTADOS FINALES GENERALES A DICIEMBRE 2022

La Rectoría Adjunta finiquita el plan PFESA 2013-2017, y transitorio según la instrucción UNARA-DISC-011-2021 del 12 de noviembre de 2021, con la cual se señalan las justificaciones para la realización de una nueva estrategia para el sector académico y la necesaria vinculación con la nueva planificación prospectiva tomando en cuenta el reciente ejercicio de aprobación del Plan de Mediano Plazo Institucional (PMPI) 2023-2027. Así como generar un plan que cuente con los elementos de la legislación nacional e institucional en materia de empleo público.

Al cierre del PFESA, solamente quedaron vigentes la publicación de concursos por oposición, publicados a octubre 2021, y compromisos con Junta de Becas vigentes. En este apartado se presenta los datos obtenidos con corte a diciembre de 2022.

A nivel institucional, el PFESA 2013-2017 y transitorio presentó un grado de cumplimiento de un 85,39%, con corte a diciembre de 2022. Tuvo un incremento de un 12,25% en comparación con el informe institucional realizado a diciembre 2020. El comportamiento que mostró dicha estrategia

del PFESA 2013-2017 se muestra en la figura 1, reflejando la diferencia de ejecución entre periodos, así como el grado de cumplimiento.



La metodología utilizada para determinar el grado de avance se basó en las consultas realizadas directamente a las unidades académicas. Se consideró también la integralidad de la información disponible con los Planes Estratégicos de facultades, centros, sedes, sección regional y la verificación de la información contenida en la matriz de seguimiento producto de la ejecución de los planes de las unidades y sus modificaciones, y revisada en paralelo con datos suministrados por la rectoría adjunta, la oficina de Junta de Becas, el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH), el Programa de Gestión Financiera (PGF) y el Área de Planificación (APEUNA) con base en los siguientes documentos:

1. Resoluciones aprobadas de PFESA por la rectoría y rectoría adjunta.
2. Presupuesto laboral distribuido con el desglose de las plazas académicas otorgadas a plazo fijo y en propiedad (sistema SIGESA).
3. Becas tramitadas por la oficina de Junta de Becas 2013- a la fecha.
4. Matriz de seguimiento en drive (programación y ejecución de las modalidades) de cada unidad académica según facultad, centro, sede o sección regional.

Los resultados de la ejecución del PFESA 2017-2022, fue ampliamente socializado en todas las facultades, centros, sedes y sección regional previo a la construcción de la presente propuesta. Los

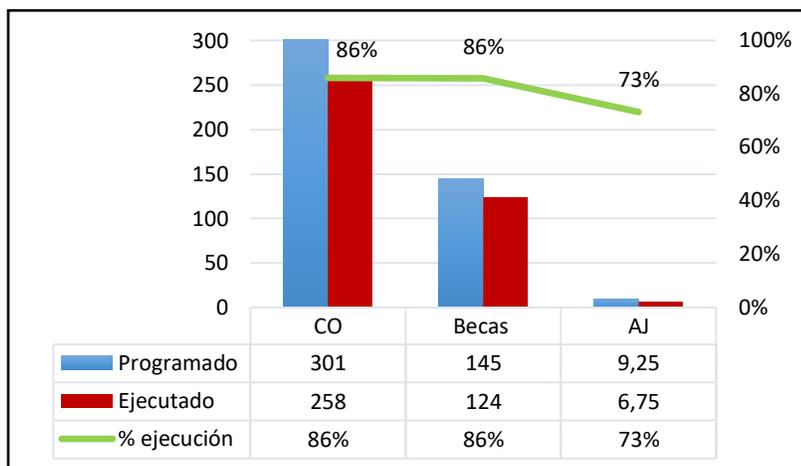
mismos están a disposición de todas las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, así también en las herramientas creadas por el Área de Planificación con acceso para cada instancia.

Así mismo, se observa en el gráfico No.2, que, en función de las modalidades propuestas, los concursos por oposición y becas fueron las que mayormente se ejecutaron, con un 86 % cada una y el incremento de plaza en propiedad alcanzó el 73%. Llama la atención que esta última se esperaba fuera resuelta en su totalidad.

Gráfico No. 2 Ejecución alcanzada en las diferentes modalidades a nivel institucional

Nota. Fuente: Apeuna, con datos de evaluación de PFESA 2013-2021. Periodo 2013 - agosto de 2022.

Otros gráficos de la ejecución lo pueden observar en el anexo No. 1



2.2 EVALUACIÓN CUALITATIVA PFESA 2013-2017, PRÓRROGA 2018-2019 Y TRANSITORIO 2020-2021

La rectoría adjunta en conjunto con el Área de Planificación realizó acciones de seguimiento y evaluación de la estrategia que se implementó en 2013 y finalizó en 2021, tal como se explicó previamente. Esta evaluación fue analizada en el Consejo de Rectoría y contó con su aval y recomendaciones para la formulación de una nueva estrategia.

Como primera acción, durante 2021 se organizaron siete grupos focales con la participación de representantes de las distintas instancias institucionales vinculadas a este proceso. El objetivo fue realizar una evaluación cualitativa profunda del PFESA 2013-2021, en cuanto a resultados, limitaciones y acciones de mejora para la próxima formulación de la estrategia institucional. La distribución de los grupos focales fue la siguiente: 2 grupos con personas funcionarias académicas; 1 grupo con personas funcionarias de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación (AICE) y Junta de Becas; 1 grupo con la Comisión de Vicedecanos; 1 grupo con las personas asesoras de las Vicerrectorías Académicas; 1 grupo con Direcciones de Unidades Académicas y Asistencias Administrativas y 1 un grupo con la seccional de personas académicas del SITUN.

En la selección de participantes, estuvieron presentes 22 personas académicas de las distintas facultades, centros, sedes y sección regional beneficiados por el PFESA, 10 funcionarias de las oficinas de la AICE y Junta de Becas, 11 Direcciones y Asistencia Administrativa de unidades académicas, sede, sección regional, 3 Vicerrectores/as, 10 Asesores Académicos y 9 Vicedecanaturas, para un total de 65 personas que conformaron los grupos focales antes detallados.

Los temas que se abordaron estuvieron relacionados con:

- ✓ Proceso de formulación del PFESA.
- ✓ Resultados obtenidos para las unidades académicas, sede, sección regional o CEG.
- ✓ Logros y dificultades para personas beneficiadas e instancias ejecutoras del Plan.
- ✓ Ejecución de concursos por oposición.
- ✓ Áreas estratégicas de las unidades académicas, sede, sección regional o CEG.
- ✓ Aportes o recomendaciones para una futura estrategia.

El siguiente listado visualiza los temas más relevantes que surgieron de dichos grupos focales los cuales se organizaron en cuatro grandes colecciones denominadas:

- a) nuevas modalidades
- b) construcción de perfiles
- c) elementos normativos
- d) instancias involucradas

Tabla 1 Temas relevantes como resultados de los grupos focales que evaluaron PFESA 2017-2022

Ámbito recopilado	Temas señalados
<i>a) Nuevas Modalidades</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Becas para postdoctorados (promover doctorados nacionales) - Pasantías - Formación/capacitación continua y cursos especializados - Habilidades blandas: adaptación a sistemas tecnológicos; interdisciplinariedad, liderazgo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, innovación, emprendedurismo, resiliencia, entre otras. - Internacionalización académica y dominio de idiomas - Entrenamientos profesionales - Fortalecer perfiles de investigación - Fortalecimiento pedagógico
<i>b) Construcción perfiles</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfiles flexibles, amplios y altamente calificados - Perfiles inter y multidisciplinarios - Participación en redes internacionales - Concursos abiertos a personas externas (Costa Rica y extranjero) - Evaluación del desarrollo humano con visión integral - Pre-perfiles que potencien y formen candidaturas según necesidades de las unidades académicas, sede, sección regional o CEG - Capacidad de análisis de datos - Estructura integrada: registro de elegibles, plan de fortalecimiento, becas, plaza en propiedad, ...

Tomando en cuenta los temas antes señalados, son material referente para que la rectoría adjunta y el área de planificación, orienten la nueva estrategia tomando en cuenta aspectos de mejora sin dejar de lado el contexto interno y externo, pero potenciando los estándares de excelencia del desarrollo profesional como continuidad del proceso que se ha venido ejecutando desde el Plan de Relevamiento Académico 2007-2011 (en adelante PRA) y el PFESA 2013-2017.

3. ESTRATEGIA PFESA+ID 2023-2027

3.1. Presentación

En julio del 2022, la Asamblea de Representantes aprobó el Plan de Mediano Plazo Institucional (PMPI 2023-2027) con enfoque prospectivo mediante acuerdo UNA-AR-ACUE-009-2022, según el artículo IV de la sesión ordinaria celebrada el 13 de julio de 2022, acta N° 04-2022, publicado en UNA-Gaceta N° 11-2022 al 05 de setiembre del 2022.

La estrategia de largo plazo institucional se centra en un escenario apuesta con miras a valorar la realidad institucional al año 2042 denominado “UNA necesaria y floreciente”, que será el referente en conjunto con la visión de largo plazo, los ejes estratégicos y los objetivos estratégicos de largo plazo, bajo un modelo de planificación centrado en el desarrollo académico, con enfoque prospectivo, orientación integradora y articulada para el mejoramiento de las dinámicas institucionales en todos sus niveles y escenarios, hacia una gobernanza que asegure una universidad necesaria, autónoma, sostenible y transformadora. Para alcanzar el escenario apuesta al 2042, se requerirá del desarrollo de 4 planes de mediano plazo institucional en cumplimiento a la normativa institucional, de los cuales el primero corresponde al actual PMPI para el plazo que cubre del año 2023 al año 2027.

En lo inmediato, el enfoque de planificación estratégica de mediano plazo se centra en identificar y alcanzar prioridades estratégicas institucionales las cuales serán revisadas y actualizadas de manera sistemática durante cuatro quinquenios, para mantener la coherencia con el alcance del largo plazo, articuladas alrededor de tres grandes ejes, que engloban 15 prioridades institucionales.

Los ejes son:

1. Eje 1. Gestión Universitaria de Calidad e Innovación
2. Eje 2. Quehacer Universitario Pertinente y de Excelencia
3. Eje 3. Contribución Universitaria Territorial y Regional con Legitimidad Social

Para operativizar las prioridades estratégicas institucionales se formularon metas estratégicas institucionales de mediano plazo y, a estas metas institucionales, facultades, centros, sedes, sección regional, rectoría-rectoría adjunta, vicerrectorías e instancias adscritas han vinculado acciones y aportes estratégicos, con el fin de garantizar un alineamiento y una trazabilidad entre las metas específicas que cada unidad académica, sede, sección regional o CEG formula y su proceso de ejecución hacia el logro de las metas estratégicas institucionales.

El PFESA+ID 2023-2027 al alinearse con el PMPI 2023-2027 tiene un vínculo directo principalmente con el Eje 1 de Gestión Universitaria de Calidad e Innovación, y la prioridad estratégica 1.1. de **“Sistema de Gestión de la Calidad para la Excelencia”**, que incluye las siguientes metas:

- 1.1.2 Promover acciones que propicien condiciones de empleo y trabajo decente, sostenible, libre de violencia y en condiciones de igualdad para las personas trabajadoras universitarias, que incidan en su bienestar, estabilidad, salud integral, corresponsabilidad de los cuidados, así como en el acceso equitativo a los puestos de trabajo
- 1.1.4 Implementar estrategias centradas en la promoción integral del talento humano universitario encausadas al derecho de adquirir competencias y perfeccionarlas a lo largo de la vida laboral.

Además de las anteriores, el PFESA+ID 2023-2027 también tiene una relación indirecta con otros objetivos de largo plazo como los siguientes:

“Consolidar una enérgica vinculación, articulación y cooperación de la acción sustantiva con los diferentes sectores sociales, productivos, académicos y la institucionalidad pública con pertinencia regional y territorial “

“Desarrollar un quehacer universitario pertinente y de excelencia con abordajes inter, multi y transdisciplinarios para la búsqueda de soluciones colectivas a los desafíos de la sociedad en clave de justicia y equidad, comprometido con la formación humanista integral de personas ciudadanas, la gestión de conocimientos, el diálogo e intercambio de saberes y la creación simbólica, cultural y artística “.

Y sus respectivas metas institucionales, todas las cuales se muestran en la tabla siguiente (Tabla 2):

Tabla 2.

Relación PFESA + ID 2023-2027 con el Plan de Mediano Plazo Institucional

Prioridad Estratégica	Metas Estratégicas Asociadas
1.1. Sistema de gestión de la calidad para la excelencia	<p>1.1.2. Promover acciones que propicien condiciones de empleo y trabajo decente, sostenible, libre de violencia y en condiciones de igualdad para las personas trabajadoras universitarias, que incidan en su bienestar, estabilidad, salud integral, corresponsabilidad de los cuidados, así como en el acceso equitativo a los puestos de trabajo.</p> <hr/> <p>1.1.3. Fomentar estrategias facilitadoras de una cultura universitaria libre de todo tipo de discriminación por razones de diversidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y clase social que acoja transversalmente la diversidad en los distintos ámbitos del quehacer universitario.</p> <hr/> <p>1.1.4. Implementar estrategias centradas en la promoción integral del talento humano universitario encausadas al derecho de adquirir competencias y perfeccionarlas a lo largo de la vida laboral.</p>
1.5 Transformación Digital	<p>1.5.4 Impulsar acciones encaminadas a la incorporación de herramientas, materiales y recursos tecnológicos emergentes en el quehacer universitario.</p>
2.2 Acción sustantiva para el desarrollo humano sostenible	<p>2.2.2. Actualizar las áreas estratégicas institucionales que orienten las MAS para propiciar el desarrollo humano sostenible en las regiones, los territorios y las comunidades.</p> <hr/> <p>2.2.9 Profundizar el quehacer de la acción sustantiva mediante prácticas de ciencia abierta orientadas a la generación, difusión colaborativa y democrática del conocimiento.</p>
2.4 Internacionalización	<p>2.4.2. Implementar una estrategia institucional orientada a la promoción de la diplomacia científica, cultural y artística que facilite la apertura de espacios para la proyección y la vinculación internacional del quehacer sustantivo de la universidad.</p> <hr/> <p>2.4.3. Generar acciones de movilidad académica y administrativa con preferencia internacional dirigidas a la formación conducente a título, el desarrollo de iniciativas de investigación conjuntas, pasantías, actualización y capacitación para impactar la acción sustantiva.</p>
3.2 Comunicación con proyección y reconocimiento social	<p>3.2.2. Impulsar acciones de ciencia abierta y de gestión de datos que otorgue valor público al quehacer académico.</p>
3.3 Creación de conocimiento y vínculo externo	<p>3.3.1. Generar capacidades institucionales para el desarrollo de proyectos que promuevan la gestión de conocimientos científicos y la creación simbólica, cultural y artística transferibles a la sociedad.</p>

	3.3.2. Impulsar grupos de trabajo académico que generen iniciativas con potencial innovador para la transferencia de bienes y servicios a los diferentes sectores de la sociedad.
	3.3.5. Generar competencias en el personal académico que permitan la creación de productos y servicios científicos, culturales y artísticos que sean protegidos con esquemas de propiedad intelectual para su transferencia y vinculo social.
3.4	3.4.3. Impulsar iniciativas académicas que promuevan la incidencia del quehacer universitario en la política pública y otras formas de toma de decisiones con participación inter y multi sectorial.

Todas las acciones que componen el proceso vinculado a la estrategia de estabilidad y fortalecimiento del sector académico tienen sentido en un marco estratégico institucional, que busca alinear los esfuerzos de cada unidad académica, sede, sección regional o CEG, no solo con la visión, misión, principios, valores y fines de nuestra universidad, sino también por nuestro deber público, con las realidades sociales, territoriales y humanas de la sociedad con la que se interactúa mediante la acción sustantiva.

3.2. Objetivos del PFESA+ID 2023-2027

Se comprende que en esta nueva estrategia el PFESA+ID 2023-2027, constituye una continuidad metodológica de la estrategia 2013-2021, pero se establecerá desde un enfoque de innovación y desarrollo que se vincula directamente con la visión institucional.

El Objetivo General del PFESA+ID para el período 2023-2027, es el siguiente:

“Implementar en el marco del proceso de planificación institucional una estrategia para ofrecer oportunidades de estabilidad laboral y fortalecimiento de competencias en el sector académico, que acentúe la permanencia laboral, la excelencia y calidad para la obtención de mayores logros del quehacer académico que contribuyan a la transformación y desarrollo sostenible, en correspondencia como institución de educación superior y bien público social.”

El Plan define los siguientes objetivos específicos:

1. Efectuar el desarrollo del PFESA+ID 2023-2027 de manera eficiente, eficaz como aporte al valor público y que, prevaleciendo el respeto a la autonomía universitaria, se atienda lo

dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público, en cuanto a la planificación del recurso humano, a la gestión de desempeño y los plazos para su cumplimiento.

2. Fortalecer los procesos de planificación estratégica, en las facultades, centros, sedes y sección regional, de manera que, se disponga de la información pertinente, vigente y ágil en el ámbito académico, que facilite la toma de decisiones oportuna, en relación con el accionar específico (disciplinario – temático) y estratégico de cada instancia.
3. Fortalecer los procesos de formación profesional de excelencia, mediante la promoción de estudios de posgrado en instituciones de educación superior de prestigio nacional e internacional.
4. Favorecer los procesos de formación no conducentes a título (procesos de formación permanente), en relación directa con las áreas disciplinares y estratégicas de conocimiento, tanto con recursos UNA, como con otros generados con fondos externos o prestación de servicios que son administrados por la FUNDAUNA.
5. Contribuir con la estabilidad laboral de las personas académicas no propietarias que demuestren su excelencia y cuya experiencia y competencias responda a los perfiles aprobados institucionalmente según la pertinencia, las necesidades de los grupos de interés institucional, tomando como referencia las áreas disciplinarias o temáticas y estratégicas de conocimiento definidas y actualizadas en cada unidad académica, sede, sección regional o CEG.
6. Atraer personal académico de excelencia en áreas estratégicas de conocimiento, con visión prospectiva y alineadas a las metas institucionales, en las cuales no se disponga de perfiles atinentes.
7. Incentivar a que las instancias académicas gestionen nombramientos anualizados de tiempo completo, en personas trabajadoras no propietarias, como mecanismo para mejorar condiciones laborales, prevaleciendo en todo momento las características de idoneidad.

La **figura 3** muestra una perspectiva integral del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico +ID 2023-2027.

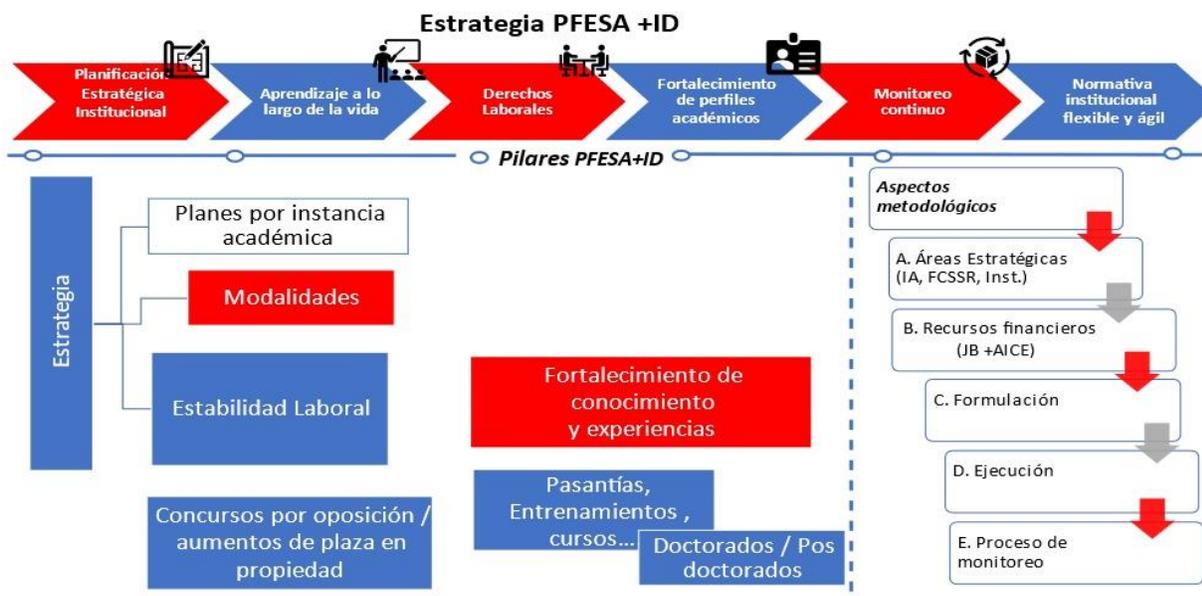


Figura 3. Perspectiva integral PFESA + ID 2023-2027 Fuente: Rectoría Adjunta

3.3. Pilares del PFESA+ID 2023-2027

Los pilares que se establecen en este apartado pretenden posibilitar la estrategia del PFESA +ID 2023-2027, provocando vincular los ámbitos a los que se dirige y que se definen, brevemente, a continuación:

1. **Planificación institucional y gestión de la calidad:** Se refiere a los procesos integrales que buscan garantizar la excelencia de la acción sustantiva de la institución, a saber: docencia, investigación, extensión y producción, así como el sistema de apoyo a la academia, a partir de las metas y prioridades estratégicas y las áreas de conocimiento, con el fin de brindar servicios y productos oportunos y pertinentes acordes con el entorno, que satisfagan a los diferentes grupos de interés: estudiantes, personas egresadas, académicas, administrativas, directivas y empleadoras, en particular y de la sociedad en general, en el marco de la responsabilidad social que rige el quehacer de la Universidad Nacional (Política Institucional de Gestión de la Calidad , acuerdo UNA-SCU-ACUE-221-2021 del 3 de setiembre, Alcance N° 3 a la UNA-GACETA N.º 15-2021 al 15 de setiembre de 2021)
2. **Aprendizaje a lo largo de la vida:** Se define como: “una forma global de entender el aprendizaje, un principio en el que se basa la organización de una estructura y unos contenidos de aprendizaje y supone un proyecto que comprende todas las posibilidades de formación

sobre cualquier ámbito de conocimiento y en cualquier momento de la vida de una persona” (Belando-Montoro, 2017, p. 233). La estrategia del PFESA+ID 2023 -2027, orientará el aprendizaje laboral para la mejora y el desarrollo del individuo, pues la formación influye tanto en el ámbito profesional como en el personal, y puede ser aprovechada para buscar más y mejores oportunidades.

3. ***Derechos laborales:*** Se considera en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 que (OIT, 2009, p. 6):

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y decente, productivo, en el cual se protejan los derechos, ingresos adecuados, con pleno acceso a las oportunidades

En el marco de esta estrategia, la Universidad Nacional busca brindar oportunidades de estabilidad a las personas académicas que cumplan con el perfil idóneo y que demuestren un compromiso de aportar al quehacer sustantivo desde la misión y visión institucional. En el marco de este Plan incentivamos a las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, la continuidad de nombramientos anualizados de tiempo completo, como una oportunidad para que estas personas trabajadoras, siempre que prevalezca la condición de idoneidad, tengan oportunidades de competir por la estabilidad laboral. Todo lo anterior se describe en la instrucción emitida por la Rectoría Adjunta.

4. ***Áreas estratégicas de conocimiento:*** Las Áreas Estratégicas enfocan el trabajo cotidiano de las instancias académicas y permite vincular la realidad actual con la definición de escenarios y vías de acción presentes en la planificación prospectiva de la universidad y todos sus ámbitos, además de orientar el desarrollo profesional de las personas académicas de la institución, y visibilizar el aporte de la Universidad Nacional en el ámbito nacional, sus comunidades y territorios, también en el ámbito internacional, alineándose, adicionalmente, con la perspectiva

hacia una universidad que genera contribuciones significativas para la transformación social y la sostenibilidad en nuestro entorno.

5. **Fortalecimiento de perfiles académicos:** Se refiere a los procesos regulados institucionalmente y a los esfuerzos desarrollados autónomamente hacia la mejora, adaptación, reforzamiento y consolidación de las capacidades para la gestión académica, estratégica, temática y disciplinaria de las personas académicas en las instituciones de educación superior, para el logro de sus metas y prioridades estratégicas y el aporte a la transformación social, productiva, económica y cultural de los territorios a través de procesos innovadores y del desarrollo.
6. **Quehacer académico innovador:** La innovación en el quehacer académico propicia cambios que incorporan novedades y que logren mejorar las prácticas y acciones ya existentes, que se refleja en la producción académica enfocado a mejorar los bienes y servicios brindados hacia la sociedad.
7. **Evaluación y seguimiento:** Se concibe como las acciones de seguimiento y evaluación continua de los procesos institucionales, mediante herramientas definidas que asegure el logro de las metas establecidas, la efectividad de las acciones planteadas, el cumplimiento de los estándares de calidad, la normativa y procedimientos institucionales asociados.

Los pilares presentados guían el proceso de definición, desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación del PFESA+ID 2023-2027. También, orientarán las acciones en relación con el reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal de la Universidad Nacional, para alcanzar el mejor escenario estratégico de la universidad de manera prospectiva.

3.4. Etapas de la estrategia metodológica PFESA +ID 2023-2027

Este apartado tiene como propósito describir las cuatro etapas que comprenden la formulación del PFESA+ ID 2023-2027, organizadas de la siguiente manera:

Etapas 1. Definición de las Áreas Disciplinarias- Temáticas y Estratégicas del Conocimiento

Etapas 2: Formulación del Plan: planificación de las modalidades y niveles de aprobación

Etapas 3. Ejecución del Plan

Etapas 4. Seguimiento y evaluación del Plan

De esta manera, la estrategia se concibe como un proceso sistemáticamente articulado, siguiendo el orden en cada etapa propuestas. La etapa 1 es la revisión y definición de las áreas disciplinares-temáticas y estratégicas de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG. La etapa dos corresponde la formulación del plan, que consiste en la planificación de las modalidades y los niveles de aprobación. La tercera refiere a la ejecución del plan por parte de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG. La cuarta será el seguimiento y evaluación de la estrategia.

Los siguientes apartados presentan el planteamiento de las etapas, que se acompaña de un documento adjunto que guiará su elaboración e implementación.

3.4.1 Etapa 1: Definición de las Áreas Disciplinarias o Temáticas y Estratégicas de Conocimiento de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG.

La definición de las Áreas Disciplinarias o Temáticas y Estratégicas de Conocimiento comprenden un ejercicio imprescindible y de análisis académico. Busca priorizar las acciones y recursos, en un periodo definido, a partir de la identificación de visiones, problemáticas y dinámicas de alto impacto que marcan la coyuntura institucional, pero también nacional e internacional. Asimismo, pueden ser definidas dadas las experiencias institucionales y dinámicas, mediante la realización de balances y continuidad a procesos, desde distintos abordajes que se proyectan en el largo plazo, con el objetivo de convocar a diálogos y procesos en los que se reconozcan distintas disciplinas, temáticas y áreas del conocimiento.

Las Áreas Estratégicas enfocan el trabajo cotidiano de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG para vincular la realidad actual con la definición de escenarios y vías de acción presentes en la planificación prospectiva de la universidad y todos sus ámbitos; además de orientar el desarrollo profesional de las personas académicas de la institución, y visibilizar el aporte de la Universidad Nacional, alineándose, adicionalmente, con la perspectiva hacia una universidad que genera contribuciones significativas para la transformación social y la sostenibilidad en nuestro entorno.

Se plantea la construcción de áreas estratégicas en etapas consecutivas, siendo la primera de ellas la elaboración por parte de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, continuado en la segunda etapa por facultades, centros, sedes y sección regional (FCSSR), para finalmente realizar una integración de las Áreas Estratégicas de la Universidad Nacional, proceso que realizará la rectoría adjunta y APEUNA. La figura 4 explica el orden en cuanto a la articulación e integración de las distintas áreas.

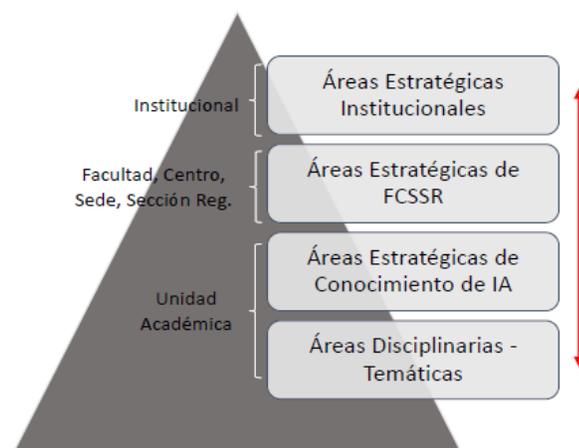


Figura 4. *Articulación e integración de las Áreas Estratégicas de Conocimiento de la Universidad Nacional*

A continuación, se incluyen definiciones de las áreas que componen la estrategia de revisión y actualización:

- **Área Estratégica Institucional:** Se entiende como Área Estratégica de Conocimiento Institucional de la Universidad Nacional la definición y delimitación del ámbito de acción institucional que aporta al logro de los objetivos y metas institucionales definidas en el Plan de Mediano Plazo 2023-2027 y hacia la Planificación Prospectiva. El desarrollo de esta etapa será la última.
- **Área Estratégica de FCSSR:** Se entiende como Área Estratégica de Conocimiento de FCSSR la definición y delimitación del ámbito de acción de las FCSSR producto de la integración de las AECIA's.
- **Área Estratégica de Conocimiento de Instancia Académica (AECIA):** Se entiende como aquella área que busca priorizar acciones y recursos en líneas emergentes, de interés o de alto impacto en atención a necesidades o tendencias, hacia las que orientarse disciplinariamente o inter/trans/multidisciplinariamente. Es decir, presenta la agrupación de los programas académicos, con afinidad en temática y/o campos específicos, estas pueden integrar aportes de varias áreas disciplinarias y también visibilizar el trabajo inter/trans y multidisciplinario hacia la universidad y la sociedad, sus territorios, comunidades y poblaciones.

- **Área Disciplinaria o Temática (ADT)** Se entiende como aquella área que aglutinan conocimientos teóricos, habilidades, destrezas, competencias y los elementos metodológicos (prácticas) afines al estudio de una carrera, que sustentan el perfil profesional y la estructura curricular, o las temáticas abordadas por centros o institutos, que definen hacia donde orientan su acción sustantiva. Estas áreas permiten identificar ámbitos de trabajo y de conocimiento específicos de las disciplinas y las temáticas, y, tradicionalmente, han orientado la definición de los perfiles académicos en las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG

La ruta de revisión y actualización de las Áreas Estratégicas Institucionales, de forma resumida, se detalla a continuación:

1. El lineamiento para la construcción de las áreas estratégicas de las instancias académicas se oficializó en septiembre de 2022. Es la primera fase del proceso de construcción con una revisión de la última propuesta aprobadas en 2019, con la metodología para la construcción de las AECIA elaborada por rectoría adjunta y APEUNA. Los productos esperados de este ejercicio es una revisión y actualización de áreas disciplinarias-temáticas, y las áreas estratégicas de conocimiento de instancia académica, que servirán para la planificación estratégica de cada una de las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG y para el alineamiento con la planificación estratégica y prospectiva de la Universidad Nacional.
2. Seguido a esta fase, una vez que la instancias que componen las facultades y centros finalizaron la construcción de su AECIA, remitieron mediante acuerdo de Asamblea de Unidad (Artículo 64 del Estatuto Orgánico) a las respectivas decanaturas. La misión de las autoridades de cada decanatura fue la de recoger e integrar el trabajo realizado por las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG y la identificación de acciones estratégicas realizadas en su marco de actuación como decanatura, centro o sede, para que, con ambos insumos, generar el ejercicio de definición de las áreas estratégicas de FCSSR, mismo que fue aprobado por la Asamblea de Facultad, Centro, Sede y Sección Regional.
3. Por último, la rectoría adjunta recibió los acuerdos de Asambleas de Facultad, Centro, Sede y Sección Regional con la definición de las AEFCSRR, producto del trabajo de integración y definición propia. Con este insumo la rectoría adjunta y APEUNA, una vez que se reciba la totalidad de acuerdos, realizarán la integración para la revisión y actualización de las Áreas

Estratégicas Institucionales de la Universidad Nacional. Las mismas serán llevadas para la respectiva aprobación por parte de la Asamblea de Representantes.

3.4.2. Etapa 2: Formulación del plan PFESA+ID 2023-2027: planificación de modalidades y niveles de aprobación

Planificación de las Modalidades

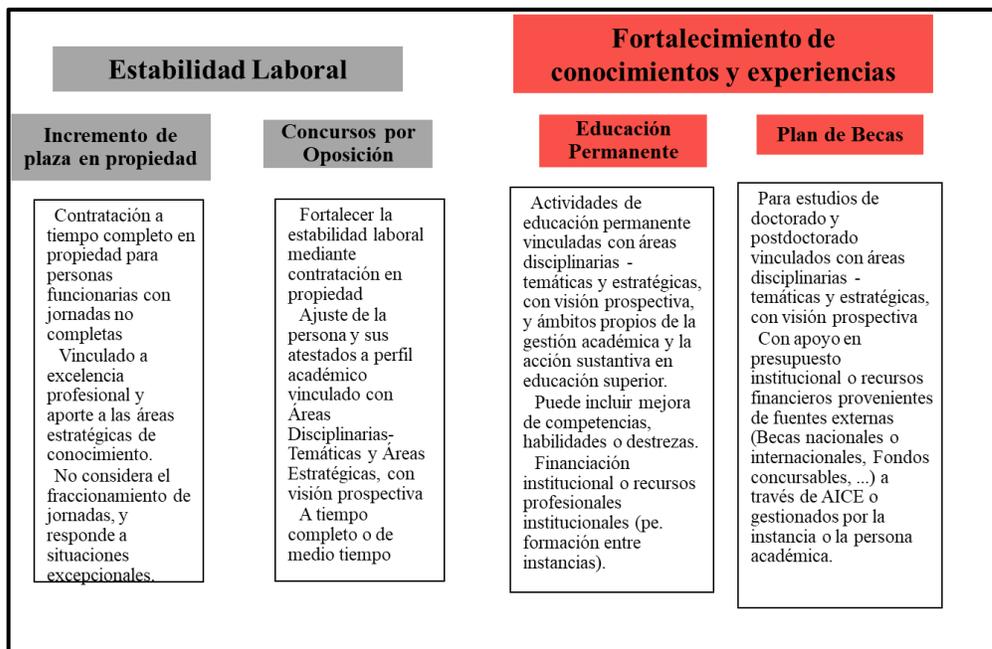
Las modalidades del próximo plan toman en cuenta criterios de razonabilidad financiera y requerimientos que las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, demandan para cumplir las metas estratégicas académicas y el reemplazo generacional progresivo que toda institución requiere.

Para la definición considera la siguiente normativa:

- ✓ Estatuto Orgánico
- ✓ Ley Marco de Empleo Público No.10159
- ✓ Ley N. 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y otros criterios o lineamientos:
 - Derecho a la estabilidad laboral
 - Derecho al aprendizaje a lo largo de la vida
- ✓ Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN
- ✓ Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional
- ✓ Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico
- ✓ Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerreectorías
- ✓ Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los funcionarios Universitarios.
- ✓ Proyección institucional de personas jubiladas en el próximo quinquenio
- ✓ Estrategia de nombramientos anualizados a nivel institucional 2021 y 2022
- ✓ Garantizar la participación de personas académicas propietarias e interinas

Para efectos del plan PFESA+ID se proponen cuatro modalidades: dos modalidades que respondan a la estabilidad laboral y dos modalidades para el fortalecimiento del conocimiento y competencias del personal académico, las cuales se presentan de forma resumida en la siguiente tabla:

Figura No.4 Modalidades PFESA+ID 2023-2027



Seguidamente, se detallan cada modalidad y consideraciones para efectos de la formulación y ejecución del PFESA+ID 2023-2027.

3.4.2.1. Modalidad para la Estabilidad Laboral:

Incremento de Plaza en Propiedad

Modalidad dirigida para el personal académico que cuenta con nombramiento en propiedad a tiempo parcial menor a un tiempo completo y disponibilidad e interés para laborar a tiempo completo. El procedimiento para ejecutar un incremento de plaza en propiedad se encuentra establecido en el Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la UNA, en sus artículos 28 y 29.

Se recuerda que la existencia de plazas propietarias por menos de un tiempo completo no obliga a la universidad a aumentar la plaza en forma automática. Para ello, las unidades, sedes, sección regional o CEG, deben valorar el uso de esta modalidad para los casos que sea posible su implementación, considerando que es imprescindible presentar la justificación que demuestre desde el punto de vista académico, la necesidad de contar con la plaza a tiempo completo.

Asimismo, con la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público y los ajustes a la normativa interna que están en proceso de análisis, existe la posibilidad de que la institución elimine esta modalidad y solamente se utilice el mecanismo del concurso por oposición, en el marco anterior se recomienda, no proponer esta modalidad y utilizar solamente el concurso por oposición. Se mantiene como una opción, ya que, a la fecha está previsto en el reglamento.

Concursos por oposición

Se define concurso por oposición como: “el procedimiento mediante el cual se seleccionará el personal académico que ingresará en propiedad para laborar de manera permanente Este procedimiento se realizará de acuerdo con la valoración de atestados y la realización de las pruebas académicas que previamente defina la unidad académica, sección regional, centro o sede interesada, según corresponda”, según lo establece el Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional en el artículo 2.

El mismo reglamento, en el artículo 26, define los requisitos que deben cumplir las instancias competentes para el nombramiento en propiedad en unidades académicas, secciones regionales, sedes y centros.

3.4.2.2. Modalidades para Fortalecimiento de Conocimiento y Competencias:

Educación Permanente

La educación permanente cumple un papel esencial en la mejora continua del personal académico universitario. Permite mantener la actualización en las disciplinas, adquirir nuevas habilidades pedagógicas, fomentar la investigación y la innovación, adaptarse a los cambios y al desarrollo profesional, principalmente. La educación permanente contribuye a la calidad de la educación superior y al éxito de las personas estudiantes, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y excelencia docente.

Ante la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público en Costa Rica, el abordaje de acciones conducentes al fortalecimiento de competencias se refiere a la adquisición, desarrollo y mejora de las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar eficientemente las funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo en el sector público. Por consiguiente, la Universidad Nacional debe garantizar la capacitación y formación permanente en

el personal académico, con el fin de promover la excelencia en el desempeño de sus labores y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El fortalecimiento de competencias en el marco de esta ley implica los siguientes aspectos:

- a. Evaluación y análisis de necesidades: para identificar las áreas en las que el personal académico requiere mejorar sus habilidades y conocimientos;
- b. Planificación y diseño de programas de capacitación: que respondan a las necesidades identificadas, como cursos, talleres, seminarios, diplomados u otras modalidades de aprendizaje;
- c. Acceso a la formación: en programas de formación y capacitación, considerando criterios como la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y la no discriminación;
- d. Desarrollo de competencias técnicas y transversales: competencias técnicas relacionadas con el puesto de trabajo, como las competencias transversales que son relevantes, como habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico, entre otras.

Según lo establece el artículo 66 del Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los funcionarios Universitarios, la asignación de beneficios institucionales para la asistencia a seminarios, congresos, entrenamiento o cursos cortos se registrará por lo que establece este reglamento, mediante procedimientos ya establecidos por la Junta de Becas.

Becas de Posgrado, con preferencia en niveles de doctorado y posdoctorado

Tomando en cuenta el artículo 2, inciso 7 del Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico de la Universidad Nacional, los estudios de posgrado comprenden los grados de maestría y doctorado, así como certificaciones de posdoctorado y otras especialidades.

El Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrados de la Universidad Nacional, define los posgrados como el nivel superior que en los distintos campos del conocimiento ofrece la universidad a estudiantes y profesionales, con el fin de que alcancen una formación actualizada, rigurosa y de excelencia en sus ámbitos de interés.

En el marco del PFESA+ID 2023-2027, se requieren promover y aumentar las posibilidades para que el personal académico logre oportunidades de mayores niveles académicos, principalmente los doctorados y posdoctorados. Para efectos de esta modalidad, una vez definido el perfil académico requerida e identificadas las personas candidatas, se incorporan al plan de becas. Las posibilidades de otorgar becas estarán sujetas a la aplicación de criterios académicos y disponibilidad financiera.

Asignación de fondos para las modalidades de Fortalecimiento de Conocimiento y Competencias

Con la implementación de los PRA 2007-2012 y PFESA 2013-2017 y su transitorio, la iniciativa de promover becas para posgrados resultó en una oportunidad relevante para el fortalecimiento y desarrollo profesional. Ambos planes fueron posibles, entre otros aspectos, por la viabilidad presupuestaria entre esos años, lo cual permitió que un grupo importante de personas académicas alcanzaran grados académicos de maestría y doctorado, y principalmente un alto nivel de preparación y perfil académico.

No obstante, la situación financiera cambió de manera significativa a partir del 2019, dado que los recursos presupuestarios institucionales escasearon y de manera inmediata se debió recurrir a un plan que permitiera la continuación de este proceso. Ante tal situación, el CONSACA promovió una estrategia con aplicación de criterios presupuestarios y académicos, mediante un mecanismo de fondo concursable, que orientaran la concreción de becas entre 2019 y 2020, para el personal académico postulante de ese entonces.

Para efectos del PFESA+ID 2023-2027, continúa siendo una necesidad la de promover nuevas oportunidades de formación a nivel de posgrados. Según datos extraídos del sistema SIGESA-Persona General, se reporta que 1937 personas académicas contratadas para el año 2023, el 78,27% cuenta con grado de maestría, el 18,79% con doctorado, licenciatura el 2,94%. Estos números muestran que la UNA requiere de más personas académicas con niveles de doctorado y posdoctorados, que den respuesta a realidades como: relevos generacionales, profundización de nuevos conocimientos, actualización de campos de estudio, desarrollo de competencias relevantes, fomento de la investigación, la extensión y la docencia, así como el mejoramiento en la calidad docente.

Se reconoce que los fondos por asignar a esta nueva estrategia pueda que no sean suficientes para cubrir a todos los postulantes, por lo que, de ser necesario, se aplicarán criterios académicos y presupuestarios que permita una distribución igualitaria y equitativa de los recursos y toma de

decisión. Aunado a esta realidad, es prioritaria la necesaria vinculación entre la Junta de Becas y la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa, para la puesta en marcha de una estrategia de acompañamiento a las unidades académicas, sedes, sección regional o CEG en la gestión de fondos complementarios y su aplicación.

Bajo estas consideraciones, se espera que este esfuerzo institucional responda en los siguientes aspectos académicos y presupuestarios a:

- a. La calidad educativa: se garantice la calidad de la formación para mantener altos estándares académicos en términos de currículo, metodologías de enseñanza, evaluación y resultados del aprendizaje. Asegurar una educación rigurosa y de calidad para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir al desarrollo de la sociedad.
- b. La relevancia y pertinencia: de los programas educativos ofrecidos. Los contenidos y enfoques se ajusten a las necesidades de la institución y a los avances en las diferentes disciplinas.
- c. La acreditación y reconocimiento: de ciertos estándares de calidad para que se sigan buenas prácticas académicas, que contribuyan a la reputación y credibilidad de la institución y sus programas.

Y en lo presupuestario a:

- a. La sostenibilidad financiera: que implica gestionar los recursos financieros de manera eficiente y equilibrada, teniendo en cuenta los ingresos y gastos;
- b. La priorización de recursos: que implica tomar decisiones sobre cómo distribuir los fondos disponibles mediante consideraciones estratégicas y objetivos institucionales, buscando maximizar el impacto de la inversión y garantizar un uso eficiente de los recursos;
- c. La planificación a largo plazo: que implica establecer metas financieras y estrategias para asegurar el crecimiento sostenible y la viabilidad económica a largo plazo.

La Universidad Nacional destinará un nuevo presupuesto institucional, prevaleciendo las posibilidades financieras. En caso de requerirse los criterios académicos y presupuestarios definidos por el CONSACA durante el transitorio del PFESA 2013-2017 para los años 2020-2021 mediante acuerdos UNA-CONSACA-ACUE-142-2019, UNA-CONSACA-ACUE-163-2019, UNA-CONSACA-ACUE-164-2019, se consideran aún pertinentes para su aplicación en la nueva estrategia de selección de postulantes para el período 2024–2027.

Con este escenario, además de los recursos disponibles a nivel institucional, se promueve la búsqueda de recursos complementarios para obtener becas, mediante la cooperación externa, con el apoyo que realiza la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (AICE), para concretar los esfuerzos en la identificación y postulación a concursos por fondos que realizan las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG y las personas académicas de nuestra institución. Se procura que la AICE y la Junta de Becas logren una coordinación para que todas las posibilidades de captar fondos por cooperación sean potenciadas para promover más oportunidades de forma conjunta y mayor agilidad en los tramites.

Instancias Involucradas

Las instancias involucradas directamente en este proceso y que tienen un rol definido son las siguientes:

- **La Rectoría Adjunta** es la instancia que define y aprueba los lineamientos obligatorios por instrucción y el desarrollo de las etapas del PFESA+ID 2023-2027, además, le corresponde la responsabilidad de coordinar el proceso a nivel institucional.
Posterior a que las unidades, sedes, sección regional y CEG aprueben el plan, realiza una valoración académica de los planes, considerando el criterio técnico de la instancia pertinente.
- **Los Consejos de Facultad, Centro, Sede o Sección** avalan, en su ámbito de competencia, el PFESA+ ID 2023-2027, así como, cualquier cambio posterior, según lo estipulado en el artículo 54 del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y art. 18 del Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los funcionarios Universitarios
- **La Asamblea de Unidad Académica:** le corresponde la aprobación del PFESA +ID 2023-2027 y cualquier cambio posterior.
- **La Asamblea de Académicos de la unidad académica, sedes, sección regional y CEG:** Durante la etapa de ejecución del PFESA+ID 2023-2027, le corresponde aprobar los perfiles académicos y la modalidad para ingreso en los concursos por oposición e incremento de plazas en propiedad.
- **Los Consejos de Unidad Académica, Sede, Sección Regional y CEG,** formulan el PFESA+ID 2023-2027 de la instancia y lo presentan ante la asamblea de unidad académica, sede, sección regional y CEG. Además, dan seguimiento y evalúan el PFESA+ID 2023-2027, mediante el Plan Operativo Anual, también proponen cambios o modificaciones a los planes.

- **El Área de Planificación** apoya a las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG desde el punto de vista técnico. Asesora, según su ámbito de competencia. Prepara informes de seguimiento y evaluación relacionados con los planes aprobados.
- **La Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa** asesora, genera y publica acciones para coadyuvar en la búsqueda de cooperación para el PFESA +ID 2023-2027.
- **La Junta de Becas** analiza y avala las becas que se otorgan a nivel institucional en el ámbito académico. Asesora a las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, según su ámbito de competencia. Prepara informes de seguimiento y evaluación relacionados con el PFESA+ID 2023-2027.
- **El Programa Desarrollo de Recursos Humanos** remite anualmente la proyección de jubilaciones y brinda apoyo y asesoría desde el punto de vista técnico.

3.4.3. Etapa 3: Ejecución del PFESA +ID 2023-2027

Una vez aprobado el PFESA+ID 2023-2027 en las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, estas iniciarán la ejecución de las modalidades según la programación acordada con el fin de dar cumplimiento a lo programado durante el quinquenio, según lo establecido para cada año. Los aspectos formulados deben incluirse en el POA de cada año para garantizar su cumplimiento y seguimiento. Si las unidades académicas, sedes, sección regional y CEG, requiere hacer ajustes al instrumento por variaciones en el Plan deberá ser coincidente con las fechas indicadas para hacer modificaciones al POA de cada año. Es decir, el PFESA+ID 2023-2027, estará sujeto a dos modificaciones anuales. Otras modificaciones de carácter excepcional se valorarán con la Rectoría Adjunta.

3.4.4. Etapa 4: Seguimiento y Evaluación del Plan

El seguimiento y la evaluación, se realizará en conjunto con APEUNA mediante instrumentos que permitan determinar si se están cumpliendo los objetivos planteados y generar información para la toma de decisiones, los cuales estarán vinculados al POA de cada unidad académica, sedes, sección regional y CEG.

Para asegurar un adecuado seguimiento y favorecer una evaluación de calidad, se deberán completar los instrumentos requeridos dos veces al año, en coherencia con las fechas establecidas

para realizar la evaluación del grado de cumplimiento del POA. Esta información se amplía en el documento instructivo que acompaña a la descripción de la Estrategia.

4. PERSONAS DE CONTACTO

En caso de que tengan dudas o consultas específicas, pueden contactar con las siguientes personas.

Área de Planificación

Máster Yeimie Fonseca Cascante, Profesional Especialista en Planeamiento (Jefatura)

jeime.fonseca.cascante@una.cr

Licda. Lucrecia Salas González, Profesional Ejecutiva en Planeamiento

lucrecia.salas.gonzalez@una.cr

Licda. Grettel Hernández Chavarría, Profesional Ejecutiva en Planeamiento

grettel.hernandez.chavarria@una.cr

Rectoría Adjunta

Dra. Marianela Rojas Garbanzo, Rectora Adjunta

marianela.rojas.garbanzo@una.cr

Máster Evelyn Apú Álvarez, directora ejecutiva

evelyn.apu.alvarez@una.cr

Licda. Laura Lobo Chacón, Profesional Analista

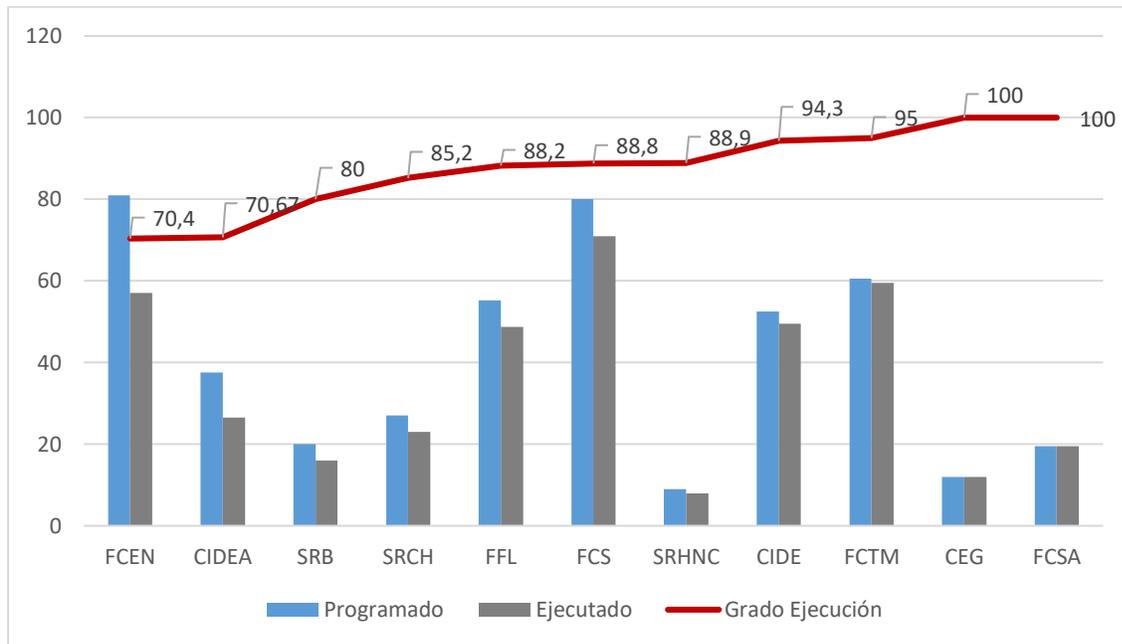
laura.lobo.chacon@una.cr

Equipo participante en la elaboración del documento

<p>Diseño metodológico Rectoría Adjunta Área de Planificación. Sección de Gestión Estratégica</p>	<p>Textos Rectoría Adjunta APEUNA Dra. Marianela Rojas Garbanzo Mag. Yeimie Fonseca Cascante</p>
<p>Rectoría Adjunta Dra. Marianela Rojas Garbanzo M.Sc. Raúl Ortega Moreno M.Sc. Evelyn Apú Álvarez Licda. Laura Lobo Chacón</p>	<p>Área de Planificación, Sección de Gestión Estratégica Mag. Yeimie Fonseca Cascante Licda. Lucrecia Salas González Licda. Grettel Hernández Chavarría</p>

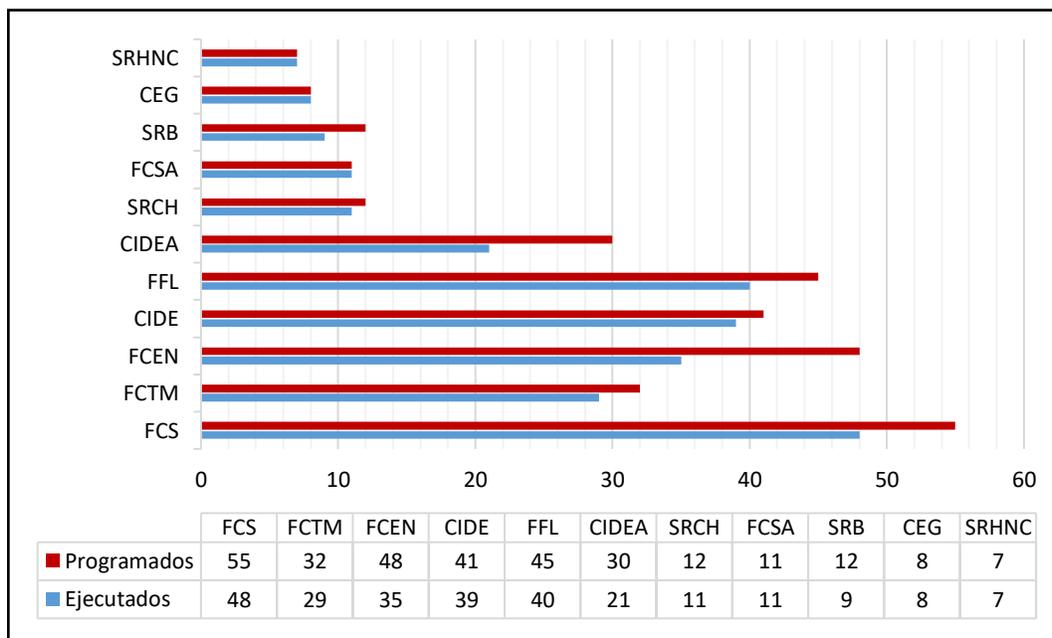
Anexo No. 1 Gráficos de la Ejecución del PFESA 2013-2017 y transitorio

Gráfico No. 3. Grado de ejecución por Facultad, Centro, Sede, Sección Regional.



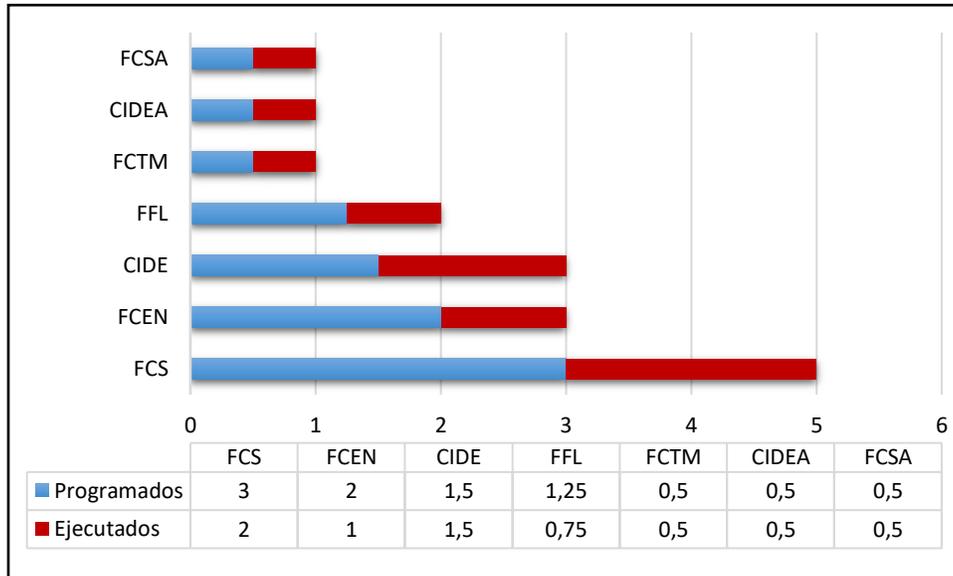
Nota. Fuente: Apeuna, con datos de evaluación de PFESA 2013-2021. Periodo 2013- agosto de 2022

Gráfico No. 4 Concursos por oposición programados y ejecutados por Facultad, Centro, Sede, Sección Regional



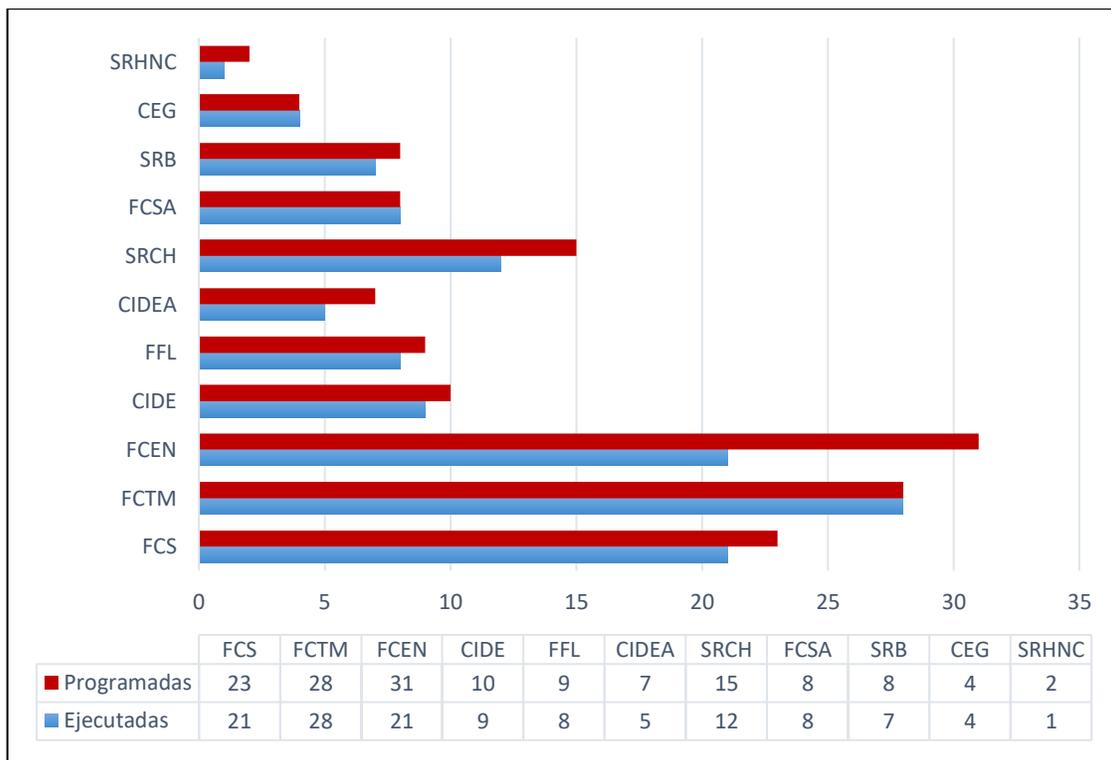
Nota. Fuente: Apeuna, con datos de evaluación de PFESA 2013-2021. Periodo 2013 – agosto de 2022.

Gráfico No. 5. Incremento de plaza en propiedad programados y ejecutados por Facultad, Centro, Sede, Sección Regional



Nota. Fuente: Apeuna, con datos de evaluación de PFESA 2013-2021. Periodo 2013- agosto de 2022.

Gráfico No. 6 Becas programadas y ejecutadas por Facultad, Centro, Sede, Sección Regional



Nota. Fuente: Apeuna, con datos de evaluación de PFESA 2013-2021. Periodo 2013 – agosto de 2022