



1

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

### ACTA DEL CONSEJO ASESOR No 01-2005

17 de febrero del 2005

Acta de la Sesión Ordinaria No.01-2005 del Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica, realizada el 17 de febrero del 2005, a las 2:00 p.m. en la Sala de Sesiones del Decanato de la Facultad de Ciencias Sociales, con la asistencia de los siguientes miembros:

M.Sc. Mercedes Muñoz Guillén Decana de la Facultad de Ciencias Sociales, quien preside, M.Sc. Mayra Achío Tacsan, Directora de la Escuela de Antropología y Sociología, M.Sc. Carolina Carazo, Subdirectora Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva, Dr. José Miguel Rodríguez Zamora, Director de la Escuela de Ciencias Políticas, M.Sc. Francisco Enríquez Solano, Director de la Escuela de Historia, M.A. Manuel Martínez Herrera, Director Escuela de Psicología, M.Ev.Ed. Marta Picado Mesén, Directora, Escuela de Trabajo Social, Dr. Carlos Sandoval, Subdirector Instituto de Investigaciones Sociales, Dr. Rolando Pérez, Subdirector Instituto de Investigaciones Psicológicas, Licda. Marietta Calderón, Jefe Administrativa.

#### AUSENTES CON EXCUSA

Dr. Guillermo Brenes Quesada, Director Escuela de Geografía  
M.Sc. Lorena Molina Molina, Vicedecana,

#### AGENDA CONOCIDA

1. Aprobación del acta 05-2004
2. Aprobación y ratificación de permisos.
3. Elección miembro Comité Editorial de la Revista Reflexiones.
4. Discusión y aprobación del informe del proyecto de investigación "Comunidad Universitaria de Unidades Información Especializadas en Ciencias Sociales.
5. Plan de Desarrollo Estratégico
  - Desarrollo Informático de la Facultad.
  - Proyecto del nuevo edificio.
  - Problemática de conserjería.
6. Propuesta de modificación al artículo No. 85 del Estatuto Orgánico.
7. Asuntos Varios

Se inicia la sesión a las 2:10 p.m.

**ARTICULO PRIMERO: Aprobación del acta 05-2004.**

La M.Sc. Mercedes Muñoz le da la bienvenida a todos (as), en particular a la nueva Directora de la Escuela de Antropología y Sociología, M.Sc. Mayra Achío Tacsan.

La M.Sc. Muñoz recuerda los puntos tratados en esta acta.

**SE SOMETE A VOTACIÓN**

<b>A FAVOR</b>	<b>5</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

**SE APRUEBA POR MAYORÍA CON EL USO DEL DOBLE VOTO POR PARTE DE LA DECANA.**

**ARTICULO SEGUNDO: Aprobación y ratificación de permisos de profesores (as) de la Facultad de Ciencias Sociales.**

**A. Ratificación de permisos aprobados ad referéndum.****Escuela de Historia**

1. Se conoce la solicitud de **permiso con goce de salario** de la **Prof. Ana Paulina Malavassi Aguilar**, (profesora de la Escuela de Historia) del **10 de enero al 10 de mayo del 2005**, con el fin de realizar una pasantía en la Universidad de Indiana.

Con la aprobación de la mayoría de los miembros del Consejo Asesor y el visto bueno del Director, se tramitó dicha solicitud ante la señora Vicerrectora de Docencia, según oficio DFCS-1097-2004.

**SE SOMETE A VOTACIÓN**

<b>A FAVOR</b>	<b>8</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>0</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

**SE APRUEBA POR UNANIMIDAD**

2. Se conoce la solicitud de **permiso sin goce de salario** del **Prof. Arodys Robles Soto**, (profesor de la Escuela de Historia) del **01 de enero al 31 de julio del 2005**,

con una jornada de 5/8 de tiempo, con el fin de continuar colaborando con el proyecto Estado de la Nación en la preparación del XI informe.

Con la aprobación de la mayoría de los miembros del Consejo Asesor y el visto bueno del Director, se tramitó dicha solicitud ante la señora Vicerrectora de Docencia, según oficio DFCS-0049-2005.

**SE SOMETE A VOTACIÓN**

<b>A FAVOR</b>	<b>8</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>0</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

**SE APRUEBA POR UNANIMIDAD**

**Escuela de Trabajo Social**

1. Se conoce la solicitud de **permiso sin goce de salario** de la **Prof. Hannia Fallas Ureña**, (profesora de la Escuela de Trabajo Social) del **31 de enero al 31 de julio del 2005**, con el fin de continuar coordinando el Programa Interagencial de Empoderamiento de las Mujeres Adolescentes, en El Salvador

Con la aprobación de la mayoría de los miembros del Consejo Asesor y el visto bueno del Director, se tramitó dicha solicitud ante la señora Vicerrectora de Docencia, según oficio DFCS-012-2005.

**SE SOMETE A VOTACIÓN**

<b>A FAVOR</b>	<b>8</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>0</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

**SE APRUEBA POR UNANIMIDAD**

**Instituto de Investigaciones Psicológicas**

1. Se conoce la solicitud de **permiso con goce de salario** del **Prof. Raziel Acevedo Alvarez**, (profesor del Instituto de Investigaciones Psicológicas) del **10 de enero al 22 de febrero del 2005**, con el fin de realizar una pasantía en la Universidad Complutense de Madrid, España.

Con la aprobación de la mayoría de los miembros del Consejo Asesor y el visto bueno del Director, se tramitó dicha solicitud ante la señora Vicerrectora de Docencia, según oficio DFCS-011-2005.

**SE SOMETE A VOTACIÓN**

<b>A FAVOR</b>	<b>8</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>0</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

**SE APRUEBA POR MAYORIA**

**ARTICULO TERCERO:** Elección miembro Comité Editorial de la Revista Reflexiones.

La M.Sc. Mercedes Muñoz informa que se debe nombrar a un miembro pues el Dr. Ronny Viales presentó su renuncia ya que asumió la Dirección del Centro de Investigaciones Históricas y el Vicedecanato del Sistema de Estudios de Posgrado y abre un espacio para la presentación de candidatos.

El Dr. José Miguel Rodríguez presenta a la Dra. Patricia Rodríguez de quien hace una breve referencia de su trayectoria en la institución.

Se somete a votación el nombre del candidato propuesto y se obtiene el siguiente resultado:

<b>A FAVOR</b>	<b>8</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

**Se aprueba por unanimidad nombrar a la Dra. Patricia Rodríguez como miembro propietario ante el Consejo Editorial de la Revista Reflexiones.**

**ARTICULO CUARTO:** Discusión y aprobación del informe del proyecto de investigación "Comunidad Universitaria de Unidades Información Especializadas en Ciencias Sociales.

**El M.Sc. Francisco Enríquez ingresa a las 2:40 pm.**

La M.Sc. Muñoz comenta que este proyecto fue evaluado por el M.Sc. Francisco Enríquez de la Escuela de Historia y el Dr. Luis Rosero, del Centro Centroamericano de Población; en ambos casos la evaluación es positiva y aportan

algunas observaciones de parte de los dos evaluadores. Se pasan los informes a los presentes para que lo lean y se pronuncien al respecto.

### **SE SOMETE A VOTACIÓN**

<b>A FAVOR</b>	<b>9</b>
<b>ABSTENCIONES</b>	<b>0</b>
<b>EN CONTRA</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

*Se aprueba por unanimidad el informe y solicitar una prórroga por un año más tomando en cuenta la complejidad del proyecto y su posible expansión a nivel centroamericano. Para esto es necesario contar con las 20 horas estudiante y una memoria adicional RAM, cuyo costo es de veinticinco mil colones (¢25.000), y un nuevo disco duro IDE 40 gigas ultra dma, (principalmente para almacenar la gran cantidad de archivos digitales que comienzan a conformar la Biblioteca Virtual en Ciencias Sociales), cuyo costo es de cuarenta mil colones (¢40.000).*

### **ARTICULO QUINTO: Plan de Desarrollo Estratégico.**

La M.Sc. Mercedes Muñoz presenta el Plan Operativo de la Facultad de Ciencias Sociales para el año 2005 y lo somete a discusión del Consejo Asesor.

### **AMBITO ACADEMICO Y DE PROYECCIÓN**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Crear condiciones favorables para promover el desarrollo académico de la Facultad en tareas fundamentales: investigación, docencia y acción social.

#### **ACTIVIDADES**

- Taller: comisiones de investigación y Consejos Científicos de Institutos y del Centro de Investigaciones Históricas.
- Elaboración de una Base de Datos con información sobre tesis de grado y posgrado y títulos de los proyectos de tesis de la Facultad.
- Taller comisiones de Acción Social y Trabajo Comunal Universitario.
- Desarrollo Informático de Facultad

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Respaldar las iniciativas y los procesos de reacreditación, autoevaluación y acreditación de las distintas unidades

**ACTIVIDADES**

- 1.1. Participación en gestiones de reacreditación y autorreguladoras, Escuelas de: Trabajo Social, Ciencias Políticas y Psicología.
  - 1.2. Procesos de acreditación de las Escuelas de: Ciencias de la Comunicación Colectiva
  - 1.3. Procesos de autoevaluación de las Escuelas de: Antropología y Sociología e Historia.
2. Fortalecer la imagen de la Facultad de Ciencias Sociales en el ámbito interno y externo.

**ACTIVIDADES**

- 2.1 Comunidad Universitaria de redes de información.
  - 2.2 Implementación de programas: foros inscritos en la Vicerrectoría de Acción Social.
3. Apoyar a la dirigencia del movimiento estudiantil de Ciencias Sociales en las tareas de proyección de la Facultad.

**ACTIVIDADES**

- 3.1 Programa de actividades
  - 3.2 Semana Universitaria
  - 3.3 Recibimiento de estudiantes I y II ciclo
  - 3.4 Semanas estudiantiles
  - 3.5 Campañas de voluntariado en situaciones de prevención de riesgos
4. Avalar e impulsar las iniciativas de cooperación internacional en la organización de distintas actividades.

**ACTIVIDADES**

- 4.1 Respaldo a iniciativas del Convenio Universidad de Costa Rica- Instituto de Altos Estudios de la Sorbona (IHEAL).
- 4.2 Implementación, Convenio Universidad de Costa Rica-Universidad de Kansas.
- 4.3 Apoyo al Congreso de Psicología.
- 4.4 Revisión del Convenio Universidad de California

**INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD**

1. Dar seguimiento al proyecto de nuevo edificio.

**ACTIVIDADES**

- 1.1. Consecución de fondos.

1.2. Análisis y discusión de anteproyectos.

2. Dar seguimiento al Plan de Mejoras del Edificio de Ciencias Sociales.

### ACTIVIDADES

2.1 Remodelación eléctrica del III Piso.

2.2 Adecuación de un baño para personas con discapacidad.

2.3 Remodelación de un baño para profesores.

2.4 Búsqueda de alternativas al problema de espacio de la biblioteca.

3. Continuar los esfuerzos por búsqueda de alternativas de corto y mediano plazo para abordar la problemática de seguridad y prevención de riesgos en el edificio de Ciencias Sociales y los cubículos.

### ACTIVIDADES

3.1 Estrategia de seguridad.

3.2 Plan de capacitación Comité interno de seguridad y prevención de riesgos.

- **Problemática de Conserjería.**

La M.Sc. Mercedes Muñoz hace un informe sobre la problemática de la conserjería y hace lectura del informe que prepararon la M.Sc. Lorena Molina Molina, Vicedecana y la Licda. Marieta Calderón, Jefa Administrativa, en relación con este asunto.

Después de la presentación se abre un espacio para observaciones y comentarios sobre el Plan de Desarrollo Estratégico:

La M.Sc. Muñoz agrega que considera pertinente poner a disposición de la comunidad de Ciencias Sociales la base de datos con los trabajos finales de graduación de los estudiantes de la Facultad. Base levantada en el Decanato y luego asumida por el Instituto de Investigaciones Sociales. Se pide al Director a.i. del Instituto información sobre el avance de la Base.

La M.Sc. Mayra Achío apoya la propuesta de la M.Sc. Muñoz y sostiene que también se deben incluir los proyectos de investigación de los profesores.

El Dr. Carlos Sandoval informa que se está por renovar el Convenio con la Universidad de California y hace un comentario sobre este y sobre la importancia de que las Unidades aprovechen estos convenios.

El M.A. Manuel Martínez hace una presentación de lo que será el Congreso de Psicología.

La M.Sc. Mercedes Muñoz informa sobre lo que se tiene hasta el momento del proyecto del nuevo edificio y les hace ver la necesidad de trabajar en un solo frente en este asunto, para evitar la dispersión y la desinformación.

La M.Ev.Ed. Marta Picado se refiere a la urgente necesidad de contar con red de internet y telefónica en los cubículos; así como de ampliar la biblioteca, pues los estudiantes no cuentan con espacios adecuados para estudio y realizar sus trabajos de investigación.

La M.Sc. Mercedes Muñoz informa que para el año 2005 no se asignó dinero para el mantenimiento del edificio y que por lo tanto está dirigiendo una nota al Vicerrector de Administración para que asigne un presupuesto extraordinario para atender los asuntos más apremiantes del edificio. Hace lectura de la carta y se acuerda en forma unánime dirigirla en nombre del Consejo Asesor.

La M.Sc. Mercedes Muñoz informa sobre lo que se está haciendo en materia de seguridad en el edificio.

***El Dr. Carlos Sandoval se retira a las 4:10 p.m.***

- **Desarrollo Informático de la Facultad.**

La M.Sc. Mercedes Muñoz da la bienvenida al Ing. Alonso Castro y presenta al nuevo funcionario del laboratorio, el Ing. Esteban Jiménez.

El Ing. Alonso Castro hace la exposición de su Plan "Proyectos Informáticos para el año 2005-2006", entre los proyectos expuestos están:

- Implementación de un modelo de la red segura.
- Plan de renovación tecnológica de los equipos de la red.
- Mejoras en el equipamiento de red, velocidad de transmisión y ancho de banda.
- Migración a Linux.
- Sitios Web de la Facultad.
- Sistemas integrados de información y bases de datos.
- Soporte técnico a usuarios y equipos.
- Monitoreo de la red.
- Base de datos y sitio Web de la Comunidad de Unidades de Información Especializadas en Ciencias Sociales.
- LTSP (Proyecto de servidor de terminales Linux).
- Otros proyectos en estudio de factibilidad (conexión del área de cubículos a la red de internet).

El Ing. Castro concluye su exposición.

***El Dr. Rolando Pérez se retira a las 4:35 p.m.***

**ARTICULO SEXTO:** Propuesta de modificación al artículo No. 85 del Estatuto Orgánico.

La M.Sc. Mercedes Muñoz solicita los comentarios que le hicieron a esta propuesta y les pide que quienes no lo realizaron se los hagan llegar lo antes posible.

**ARTICULO SETIMO: ASUNTOS VARIOS.**

- **Oficio OCU-577-2004.**

La M.Sc. Mercedes Muñoz hace lectura del Oficio OCU-577-2004 enviado por la Contraloría Universitaria con resoluciones de la Contraloría General de la República.

- **Lección Inaugural de la Facultad de Ciencias Sociales.**

La M.Sc. Mercedes Muñoz informa que el 02 de marzo a las 6:00 p.m. se realizará la lección inaugural de la Facultad titulada "La Integración Regional Latinoamericana y la alternativa Bolivariana" a cargo del Dr. Saúl Ortega, Diputado Venezolano.

**SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 4:40 p.m.**



**M.Sc. MERCEDES MUÑOZ G.  
DECANA  
FAC. DE CIENCIAS SOCIALES**



**M.Sc. FRANCISCO ENRIQUEZ S.  
SECRETARIO CONSEJO ASESOR  
FAC. DE CIENCIAS SOCIALES**



**CONSEJO ASESOR DE FACULTAD**

**17-02-05**

**PRESIDE: M.Sc. MERCEDES MUÑOZ GUILLÉN**

M.Sc. Mayra Achío Tacsan, Directora  
Escuela de Antropología y Sociología

*Mayra Achío Tacsan*

M.Sc. Ana Xórchil Alarcón, Directora  
Escuela de Comunicación Colectiva.

*por Ana X. Alarcón: Caroline Carazo, subdirectora*

Dr. José Miguel Rodríguez, Director  
Escuela de Ciencias Políticas

*José M. Rodríguez*

Dr. Guillermo Brenes Quesada, Director  
Escuela de Geografía

M.Sc. Francisco Enríquez Solano, Director  
Escuela de Historia

*Francisco Enríquez Solano*

Dr. Domingo Campos Ramírez, Director  
Instituto Investigaciones Psicológicas

*Domingo Campos Ramírez* Director

Dra. Ciska Raventos Vorst, Directora  
Instituto de Investigaciones Sociales.

*Carles Sandoni Garcia / pro cunta*

M.Ev.Ed. Marta Picado, Directora  
Escuela de Trabajo Social

*Marta Picado*

M.A. Manuel Martínez, Director  
Escuela de Psicología

*Manuel Martínez*

M.Sc. María Lorena Molina, Vicedecana

**REPRESENTACION ESTUDIANTIL**

Rodrigo Villalobos 5884/441-1283



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DECANATO

04 de febrero del 2005  
DFCS-0088-01-05

Nuevo Edificio  
Dinámico  
Como Comisión  
1 vez. No se  
clara trámite  
a propuestas ni  
negociaciones paralelas

Señora  
Licda. Marieta Calderón Arguedas  
Jefe Administrativa  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Presente

Estimada señora:

Me permito adjuntarle copia del informe y del documento "Las percepciones expresadas por el personal de consejería de la Facultad de Ciencias Sociales", ambos presentados por la M.Sc. Lorena Molina, Vicedecana de la Facultad.

Estos documentos son resultado de su oferta de colaboración con uno de los asuntos más apremiantes: La problemática de los conserjes.

En su calidad de Jefe Administrativa, es de nuestro interés que usted los analice y nos presente una propuesta, no más allá del 15 de febrero, esto con el propósito de continuar este trabajo con las Jefaturas Administrativas de las Unidades Académicas, tal como lo sugiere la M.Sc. Molina y otro informar en el próximo Consejo Asesor sobre este asunto.

Atentamente,

M.Sc. Mercedes Muñoz Guillén  
Decana



Cc: M.Sc. Ma. Lorena Molina, Vicedecana

☎ 207-4028 Fax: 207-4695

email: [admdeca@fcs.ucr.ac.cr](mailto:admdeca@fcs.ucr.ac.cr)

31 de enero, 2005.

Sra  
MSc. Mercedes Muñoz  
Decana  
Facultad de Ciencias Sociales.  
Pte.

Estimada señora Decana:

El pasado 16 de diciembre, cuando conversamos acerca de los asuntos pendientes para el mes de enero 2005 en la decanato, período durante el cual la suscrita asumiría la sustitución por vacaciones. Usted me planteó la problemática de los conserjes y me solicitó realizara una propuesta. En respuesta a esta petición, le presento el informe adjunto, el cual describe y recoge las percepciones del personal de limpieza de la Facultad. Los diez asuntos generales que expongo y detallo con temas específicos emergieron en las conversaciones, que sostuve con casi todo el personal (sólo una conserje faltó por incapacidad). Las seis preguntas siguientes e orientaron las entrevistas.

1. Cómo se siente usted trabajando en esta facultad y en la universidad?
2. Cuál es su criterio acerca de la situación de limpieza del edificio de Ciencias Sociales?
3. Cuáles son los asuntos que más influyen en el estado de limpieza que se capta en este edificio?
4. Cuáles asuntos generan problemas según su criterio?
5. Cuáles serían posibles soluciones?
6. Existe alguna situación personal, familiar que usted quiera compartir porque le afecta en su desempeño en el trabajo?

Conforme a mi comprensión teórica y metodológica en esta materia o sea, situaciones vinculadas a la gestión de las organizaciones, inicié esta tarea encomendada, conversando con los y las involucrados directos en la tarea, durante la segunda y tercera semana del mes de enero. A partir de lo conversado - previo consentimiento informado del para qué y forma de presentar el informe final-, procedí a identificar, las categorías más frecuentemente expresadas y a partir de allí sistematicé los datos obtenidos por la entrevista semi-estructurada.

Sin duda, las personas que se ocupan de las labores de limpieza y mantenimiento básico del edificio, son el personal del nivel operativo fundamental involucrado en esta tarea y tienen sus criterios para valorar la situación. También lo tienen las profesionales que ejercen autoridad sobre ellos y tienen argumentos técnicos al respecto. Sin embargo este informe sólo incluye los criterios de los y las conserjes quienes se sintieron gratificados al ser consultados.

La información sobre los diez temas que desencadenaron conversaciones permite captar desde una perspectiva cualitativa las percepciones de estos sujetos. No obstante, parece importante también recoger los criterios de los y las jefes administrativos de escuelas, lo cual queda pendiente. Una vez que usted conozca este avance y valore si es pertinente la consulta con jefes administrativos mediante la técnica de grupo focal, preferiblemente coordinado por usted podría completarse un estado de situación y tomar las decisiones que usted juzgue pertinentes.

Con los contenidos expresados aquí, se sugieren áreas críticas que están en interacción sistémica, pero parecen claves la que refieren a: *el sistema de organización del trabajo con la correspondiente supervisión y el sistema de estímulos y sanciones*. Sin duda alguna, es muy compleja la dinámica del personal de consejería, no obstante, ellos mismos plantean recomendaciones que merecen ser valoradas en su viabilidad.

En espera de contribuir y responder a su expectativa. Con toda consideración y estima, le reitero mi cooperación en lo que estime pertinente.



MSc. M<sup>a</sup> Lorena Molina  
Vice-decana  
Facultad de Ciencias Sociales.

Cc. archivo

31 de enero, 2005.

Sra  
MSc. Mercedes Muñoz  
Decana  
Facultad de Ciencias Sociales.  
Pte.

Estimada señora Decana:

El pasado 16 de diciembre, cuando conversamos acerca de los asuntos pendientes para el mes de enero 2005 en la decanato, período durante el cual la suscrita asumiría la sustitución por vacaciones. Usted me planteó la problemática de los conserjes y me solicitó realizara una propuesta. En respuesta a esta petición, le presento el informe adjunto, el cual describe y recoge las percepciones del personal de limpieza de la Facultad. Los diez asuntos generales que expongo y detallo con temas específicos emergieron en las conversaciones, que sostuve con casi todo el personal (sólo una conserje faltó por incapacidad). Las seis preguntas siguientes le orientaron las entrevistas.

1. Cómo se siente usted trabajando en esta facultad y en la universidad?
2. Cuál es su criterio acerca de la situación de limpieza del edificio de Ciencias Sociales?
3. Cuáles son los asuntos que más influyen en el estado de limpieza que se capta en este edificio?
4. Cuáles asuntos generan problemas según su criterio?
5. Cuáles serían posibles soluciones?
6. Existe alguna situación personal, familiar, que usted quiera compartir porque le afecta en su desempeño en el trabajo?

Conforme a mi comprensión teórica y metodológica en esta materia o sea, situaciones vinculadas a la gestión de las organizaciones, inicié esta tarea encomendada, conversando con los y las involucrados directos en la tarea, durante la segunda y tercera semana del mes de enero. A partir de lo conversado - previa consentimiento informado del para qué y forma de presentar el informe final- procedí a identificar, las categorías más frecuentemente expresadas y a partir de allí sistematicé los datos obtenidos por la entrevista semi-estructurada.

Sin duda, las personas que se ocupan de las labores de limpieza y mantenimiento básico del edificio, son el personal del nivel operativo fundamental involucrado en esta tarea y tienen sus criterios para valorar la situación. También lo tienen las profesionales que ejercen autoridad sobre ellos y tienen argumentos técnicos al respecto. Sin embargo este informe sólo incluye los criterios de los y las conserjes quienes se sintieron gratificados al ser consultados.

La información sobre los diez temas que desencadenaron conversaciones permite captar desde una perspectiva cualitativa las percepciones de estos sujetos. No obstante, parece importante también recoger los criterios de los y las jefes administrativos de escuelas, lo cual queda pendiente. Una vez que usted conozca este avance y valore si es pertinente la consulta con jefes administrativos mediante la técnica de grupo focal, preferiblemente coordinado por usted podría completarse un estado de situación y tomar las decisiones que usted juzgue pertinentes.

Con los contenidos expresados aquí, se sugieren áreas críticas que están en interacción sistémica, pero parecen claves la que refieren a: *el sistema de organización del trabajo con la correspondiente supervisión y el sistema de estímulos y sanciones*. Sin duda alguna, es muy compleja la dinámica del personal de conserjería, no obstante, ellos mismos plantean recomendaciones que merecen ser valoradas en su viabilidad.

En espera de contribuir y responder a su expectativa. Con toda consideración y estima, le reitero mi cooperación en lo que estime pertinente.

MSc. M<sup>a</sup> Lorena Molina  
Vice-decana  
Facultad de Ciencias Sociales.

Cc. archivo

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

---



*MSc. M<sup>a</sup> Lorena Molina M.*

*Enero, 2005.*

## Las percepciones expresadas por el personal de conserjería de la Facultad de Ciencias Sociales

Temas	Temas tratados	Problemas identificados	Propuestas
<p style="text-align: center;">El Sistema de organización del trabajo de Limpieza</p>	<p>1. Excesiva desagregación de la planta física por conserje contribuye a ineficiencia y dificultad de control.</p>	<p>1. Existe consenso en que la distribución de la planta física debe ser replanteada porque "facilita el que aparantan estar pero no están". - Algunos perciben que en el grupo de la mañana no hace debidamente la limpieza de las aulas y esa tarea se recarga por los del turno de la tarde.</p>	<p>1. Revisar el sistema de distribución de limpieza de la planta física.</p>
	<p>2. La distribución y ubicación de los conserjes en diversas áreas en distintos pisos.</p>	<p>2. La ubicación en diversas áreas en distintos pisos no es eficiente para subir y bajar equipos de limpieza.</p>	<p>2. Ejercer la supervisión por parte de los coordinadores jefes administrativos de escuelas y en la áreas de competencia exclusiva del decanato la jefe administrativa debe supervisar con los coordinadores las áreas con alguna regularidad.</p>
	<p>3. Tareas de limpieza general y la limpieza profunda con la división del trabajo.</p>	<p>3. Las tareas de limpieza. No están suficientemente detalladas. Por eso hay expectativas diferentes.</p>	<p>3. Destacar lo que corresponde a limpieza profunda con explícita división del trabajo.</p>
	<p>4. Areas que no se limpian bien.</p>	<p>4. El ausentismo y las incapacidades, el incumplimiento de algunos derivan en recargos para otros y, esto genera mucho malestar.</p>	<p>4. Aplicar el reglamento ante incumplimiento en el trabajo. Se "necesita mano dura"</p>
	<p>5. Equipos audiovisuales y procesos y tiempos de limpieza</p>	<p>5. Traslado de equipos audiovisuales a las aulas interrumpe procesos y disminuye tiempos de limpieza. <i>San los primarios</i></p>	<p>5. La unidad de audiovisuales debe contar con asistentes varones que apoyen el traslado de los equipos a las aulas. Solo se contratan asistentes mujeres.</p>

**2. Materiales y equipos de limpieza**

1. Bodega centralizada en el decanato con los materiales de limpieza.

- Los materiales se agotan ("pienden") por mala práctica de distribución.  
 - no hay control de los coordinadores.  
 - la llave se les entrega a los conserjes y cada cual toma los materiales.  
 - se compra en exceso  
 - papel higiénico porque se duplica con compras en escuelas.  
 En uno de los pisos no hay donde guardar equipos de limpieza.

1. Organizar el sistema de distribución y control de uso y entrega mensual de los materiales por parte del coordinador.  
 - No entregar la llave a los conserjes para retirar los materiales sin aplicar un control de uso.  
 - Valorar desconcentración en escuelas y dejar sólo en decanato para las áreas comunes y cubículos.

2. Equipos: cepillos pulidores.

2. La insuficiencia de equipos como cepillos pulidores.

2. Comprar y hacer un sistema de distribución del uso por pisos.

4. Materiales para hacer limpieza profunda en enero.

4. No hay materiales para hacer limpieza profunda en enero.

4. garantizar existencia de materiales durante todo los meses.

5. La calidad de los materiales de limpieza.

5. La calidad de los materiales baja al mezclarse con agua y por lo tanto la limpieza.

5. Por qué se mezclan con agua?

**3. Coordinadores**

1. Autoridad delegada para desempeñarse.

1. El coordinador no tiene autoridad delegada. No es legítima su autoridad porque no da el ejemplo.

1. Se debe aclarar cuál es el ámbito de autoridad y supervisión.

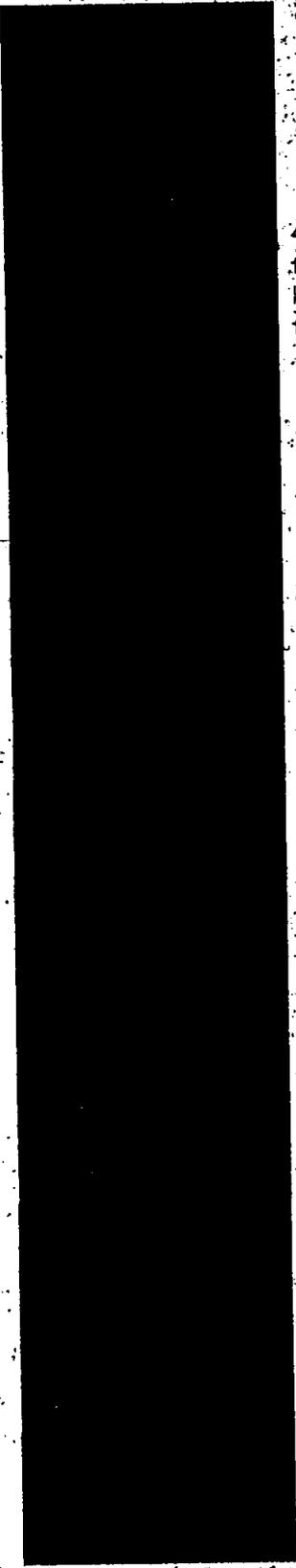
2. Supervisión sistemática del cumplimiento de la tarea de ellos y del

2. Incumple con tareas de limpieza o hace delegación a otros apoyándose en el cargo de coordinador.

2. Deben cumplir con su trabajo para dar ejemplo y ser supervisados por la

<p>equipo a su cargo.</p> <p>3. Permanencia y rotación de la coordinación.</p> <p>4. Responsabilidades con los materiales de limpieza.</p> <p>5. Las competencias del cargo de coordinador</p>	<p>Esto influye en pérdida de respeto como autoridad inmediata y genera mucho malestar y conflicto.</p> <p>4. No tienen delegado la administración del uso de los materiales de limpieza.</p> <p>5. Algunos no saben qué les corresponde hacer a los coordinadores en cuanto a su ámbito de autoridad/responsabilidad</p>	<p>J. Ad.</p> <p>3. Deben rotarse. Los coordinadores deben ser empleados que inspiren respeto porque cumplen con su horario, con las tareas y porque hay satisfacción con la calidad de la tarea.</p> <p>4. Deben administrar y controlar el buen uso de los materiales de limpieza y ser supervisados por la jefe administrativa del decanato o de la escuela si se desconcentran los materiales.</p> <p>5. Consideran que los coordinadores deben respetar y hacer respetar el horario de entrada y salida. Hacer llamadas de atención por tareas no hechas o mal hechas. También estimular y apoyar a los compañeros del equipo.</p>
<p>Percepción de supervisión periódica por parte de jefes administrativos.</p>	<p>1. Perciben que no se ejerce, sólo cuando se reciben quejas la J.A. del decanato hace reuniones.</p> <p>2. No tiene claridad del ámbito de autoridad que tienen los jefes administrativos de las escuelas en cuanto a sus</p>	<p>1. Analizar la cadena de mando y responsabilidades de los sujetos involucrados en el ejercicio de la supervisión de la limpieza del cumplimiento del</p>

	<p>tareas, ya que las quejas no se dirigen directamente a ellos. Casi siempre se quejan en el decanato.</p> <p>3. Al no realizarse la supervisión, se aprovechan de la situación.</p>	<p>horario de trabajo y el uso de los materiales de limpieza.</p>
<p>1. Armonía y conflicto entre los y las Conserjes.</p> <p>2. El ausentismo e incumplimiento afecta las relaciones interpersonales.</p>	<p>1. Existe compañerismo entre algunos conserjes y se apoyan en tareas.</p> <p>2. El conflicto se presenta cuando el conserje se ausenta o no hace la tarea y en consecuencia se recarga la tarea en otros. Además, tienen desconfianzas y malestares entre ellos, lo cual hace que unos se vigilen a otros.</p>	<p>2. Distribución del trabajo donde sea explícito el horario de trabajo de cada quien por área de limpieza (para el conserje, para las autoridades de las escuelas y otras dependencias, así como, en los cubículos colocar una hoja con el nombre del responsable de limpieza y su horario.</p>
<p>3. Relación conserjes-J. AD de la FCS.</p>	<p>3. La mayoría expresa sentirse cómodo con el trato que reciben de la JA. De la FCS. "No es autoritaria y es comprensiva de los problemas personales". Pero a veces "le falta mano dura".</p> <p>5. No sienten conformidad cuando se realizan reuniones de personal porque se generalizan las quejas como si todos incumplieran.</p> <p>6. Entre los compañeros de trabajo "se quitan" los</p>	<p>3. Valorar que el ejercicio del control sobre el cumplimiento de la jornada y la calidad de la limpieza fuese delegada a los jefes administrativos de escuelas, secretarías de cubículos, y supervisada por los coordinadores. La J. Ad. de la facultad supervisaría las áreas directamente dependientes del decanato: Cubículos.</p>



4. El reglamento de trabajo, su aplicación y las relaciones en el trabajo.

5. Identificar y sancionar al que no cumple y estimular al buen empleado.

6. Los materiales de limpieza y el malestar en el trabajo.

materiales de limpieza porque no siempre hay donde guardarlos con seguridad, por eso también son objeto de robos.

4. La tolerancia al incumplimiento y la no aplicación de sanciones genera desmotivación.

5. El lo mismo el que cumple que el que no cumple. Siempre se generalizan los problemas. No se individualizan. Esto desmotiva.

6. Algunos compañeros abusan de tomar sin consulta los materiales de limpieza, pues no resguardan los propios o no los solicitan. Esto genera malestares cotidianos.

salas multimedia, auditorio, comedor, oficinas del decanato, por ejemplo.

4. Aplicación del reglamento ante quienes no hacen el trabajo, se "escapan antes" de terminar el horario de trabajo. LO anterior quizás puede contribuir a disminuirse el malestar que se genera por recargos y con ello el conflicto, la desmotivación.

5. No hacer generalizaciones sobre el mal desempeño, debe particularizarse quién no hace el trabajo y proceder con rigor ante el no cumplimiento.

6. Los materiales de limpieza deben ser custodiados por cada conserje y rendir cuentas sobre su uso al coordinador.

	<p>1. Existencia //inexistencia de estímulos.</p> <p>2. Tipos de estímulos</p> <p>3. Existencia de espacios formales e informales de integración</p>	<p>1. En general perciben que no hay estímulos. Los permisos no se dan con criterios de buen desempeño.</p> <p>2. Identifican las cartas y las palabras de reconocimiento ante las tareas realizadas.</p> <p>3. No son tomados en cuenta en actividades sociales como las de navidad o cumpleaños. Algunas personas se dirigen a ellos con tono desagradable o despectivo.</p>	<p>1. Otorgar permisos a quienes los merecen.</p> <p>2. Escoger al conserje que mejor se desempeña por mes o ciclo lectivo y entregarle un pergamino en un café con los compañeros.</p> <p>2. Supervisar el trabajo y reconocer el buen cumplimiento</p> <p>3. Necesidad de reunión periódica para compartir y no convocarla solo cuando hay quejas.</p>
<p><b>7. Sanciones</b></p>	<p>Relación ejercicio de autoridad/sanciones</p>	<p>- Casi no se aplican, eso hace perder autoridad en las jefaturas. Expresan que si existen malos empleados hay malos jefes"</p>	<p>- Aplicar las sanciones que correspondan con la prontitud debida.</p>
<p><b>8. Abusos</b></p>	<p>1. uso del teléfono ubicado en la oficina el primer piso.</p> <p>2. en los tiempos de café y almuerzo o cena</p> <p>3. en retirarse antes de concluir jornada.</p> <p>4. no cumplir con las tareas.</p> <p>5. charlas entre compañeros en tiempo laboral.</p>	<p>En todos estos asuntos se mencionan abusos. No son generalizables a todo el personal, se deben particularizar para hacer las llamadas de atención o sanciones que corresponden.</p>	

## 9. Apreciación sobre el edificio

1. Sobre el estado de limpieza en general de la planta física.

2. Se plantean asuntos específicos sobre:

- Baños
- Ascensores
- Ventanas
- Gradas
- Aulas
- Pilas

1. Existe una percepción de que el edificio no luce limpio como otros de la universidad.

2. Hay baños en condiciones lamentables. "Ni los de una cantina se mantiene así". Son viejos y además no se hace la limpieza debida.

Los ascensores y gradas no se limpian y barren con regularidad.

Las aulas suelen ser fuente de problemas por diversas razones. En las mañanas suelen no quedar limpias para las clases de la tarde. Los estudiantes dejan mucha basura. No hacen uso de basureros.

Las pilas de lavado de mechas no se lavan con frecuencia.

Hay lugares inseguros como los ductos y las pilas.

El IV piso no tiene apagadores, quedan las luces permanentemente prendidas inseguros.

1. Existe una interrelación de aspectos relacionados con el sistema de distribución y supervisión del trabajo. La motivación disminuida ante una debilidad en la aplicación de sanciones y pocos estímulos para quien cumple.

2. solicitar mejoras en los baños.

3. solicitar la cooperación a los docentes de las escuelas para que insistan en el uso de los basureros.

4. Colocar mensajes alusivos a la limpieza y a mantener un espacio limpio para el aprendizaje.

5. Supervisar el trabajo



Juan Luis IIS  
RECIBIDO 15 FEB 2005

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
ESCUELA DE GEOGRAFIA  
RECIBIDO CONFORME

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DECANATO  
15 de febrero del 2005  
DFCS-0115-05

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Psicología

15 FEB. 2005  
Marianella  
RECIBIDO

Fecha: 15 FEB. 2005

Firma: *[Signature]*

Señores  
Miembros del Consejo Asesor  
Consejo Estudiantil  
Facultad de Ciencias Sociales  
Presente

U. C. R.  
ESCUELA DE HISTORIA  
15 FEB 2005  
*[Signature]*  
RECIBIDO

*R. fanny 15/02/05 EAS*  
Universidad de Costa Rica  
Escuela Trabajo Social  
DIRECCION  
15 FEB 2005  
Recibido por: *Lady*

Estimados señores:

Muy cordialmente me dirijo a ustedes para saludarlos y a la vez enviarles una modificación a la agenda que se tratará en la **Sesión Ordinaria del Consejo Asesor de Facultad**, programado para el **jueves 17 de febrero del año en curso**, a las 2:00 p.m., en la Sala de Reuniones del Decanato, para tratar la siguiente agenda:

1. Aprobación del acta 05-2004. (se enviará por correo electrónico).
2. Aprobación y ratificación de permisos.
3. Elección miembro Comité Editorial de la Revista Reflexiones.
4. Discusión y aprobación del informe del proyecto de investigación "Comunidad Universitaria de Unidades de Información Especializadas en Ciencias Sociales"
5. Plan de Desarrollo Estratégico
  - Desarrollo Informático de la Facultad
  - Proyecto del nuevo edificio
  - Problemática de conserjería
6. Propuesta de modificación al artículo No. 85 del Estatuto Orgánico.
7. Asuntos Varios.

ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Universidad de Costa Rica

*Shirley Prados  
15/02/05*

**Asimismo me permito recordarles se sirvan llevar nombres de candidatos para la elección del miembro de la Revista Reflexiones.**

Atentamente,

*R. Carmen  
15-2-05  
ECCC*

M.Sc. Mercedes Muñoz Guillén  
Decana

*[Signature]*  
RECIBIDO 15 FEB 2005



CC: M.Sc. Lorena Molina Molina, Vicedecana  
Lic. Marieta Calderón, Jefe Administrativa F.C.S.  
Archivo

☎ 207-4028 Fax: 207-4695  
email: [admdeca@fcs.ucr.ac.cr](mailto:admdeca@fcs.ucr.ac.cr)

*Amia*  
Pablo 7/02  
ZIS



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DECANATO**

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Psicología  
**07 FEB. 2005**  
*Alejandra*  
**RECIBIDO**

04 de febrero del 2005  
DFCS-0089-02-05

**Señores**  
**Miembros del Consejo Asesor**  
**Consejo Estudiantil**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Presente**

Universidad de Costa Rica  
Escuela Trabajo Social  
DIRECCION  
**U 7 FEB 2005**  
Recibido por: *[Signature]*

U.C.R.  
ESCUELA DE HISTORIA  
**07 FEB 2005**  
*Patricia*

Estimados señores:

Muy cordialmente me dirijo a ustedes para saludarlos y a la vez convocarlos a la **Sesión Ordinaria del Consejo Asesor de Facultad, el jueves 17 de febrero del año en curso**, a las 2:00 p.m., en la Sala de Reuniones del Decanato, para tratar la siguiente agenda:

1. Aprobación del acta 05-2004. (se enviará por correo electrónico).
2. Aprobación y ratificación de permisos.
3. Elección miembro Comité Editorial de la Revista Reflexiones. (Por favor traer nombre de candidatos)
4. Plan de Desarrollo Estratégico.
  - Desarrollo Informático de la Facultad.
  - Proyecto de Nuevo Edificio.
  - Problemática de conserjería.
5. Asuntos Varios.

*R. Famoye (EAS)*  
*07/02/05*

*7 feb 05*  
*[Signature]*

Les ruego puntual asistencia. En caso de no poder asistir les agradecería designar al subdirector para que los represente.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
Escuela Comunicación Colectiva  
**\* 7 FEB 2005 \***  
**RECIBIDO**  
Por: *[Signature]* Hora: \_\_\_\_\_

*[Signature]*  
**M.Sc. Mercedes Muñoz Guillén**  
**Decana**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
**RECIBIDO 07 FEB 2005**  
*[Signature]*  
DECANATO

CC: M.Sc. Lorena Molina Molina, Vicedecana  
Lic. Marieta Calderón, Jefe Administrativa F.C.S.  
Archivo

☎ 207-4028 Fax: 207-4695  
email: [admdeca@fcs.ucr.ac.cr](mailto:admdeca@fcs.ucr.ac.cr)

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
ESCUELA DE GEOGRAFIA  
**RECIBIDO CONFORME**

Fecha **07 FEB. 2005**

Firma: *[Signature]*

*[Signature]*

**10. Algunos asuntos sobre condiciones de vida y el trabajo**

1. Sobre la estabilidad laboral.
2. Aspiraciones.
3. Condiciones sociales

- Los y las conserjes estiman que quienes están en plaza en propiedad se confían de esa condición y a veces abusan de ello.

- Los interinos perciben dificultad para acceder a la propiedad, esto lo consideran fundamental para la estabilidad familiar por el salario, la oportunidad de crédito para compra de vivienda, para el soporte de la educación de los hijos por ejemplo.

- Algunos anhelan ascender o cambiarse de facultad.

- Para algunos los problemas económicos y/o las dinámicas de relaciones interpersonales en el hogar son causantes de mucho estrés y depresión.

En general no se percibe conciencia- excepto en un interino- del valor del trabajo estable, con seguridad social y de los beneficios y estímulos que la universidad ofrece.