

“Propuesta de vinculación de la Sede Regional de la Universidad de Costa Rica en Limón orientada a fortalecer la vinculación Universidad –Sociedad –Estado, en aras de contribuir al desarrollo comunitario y regional sustentable”

Msc. Kathia Acuna Sossa-Costa Rica
Académica de la
Universidad de Costa Rica
Kathia.acuna@ucr.ac.cr

Eje 4: “Relación Universidad-Sociedad-Estado”.

Descriptor: Desarrollo Comunitario Sustentable, Gestión del Conocimiento, Limón, Cantón Central de Limón, Universidad de Costa Rica, Sede Regional de Limón

1. Introducción.

Centroamérica, como región, tiene entre sus retos determinantes la reducción de la brecha social, y la eliminación de las condiciones de reproducción de la pobreza que someten a la exclusión social a amplios sectores de la sociedad. Esta es una precondition para ampliar sustantivamente la posibilidad de vivir de manera digna

La reducción de la exclusión social en Centroamérica es un desafío de tal magnitud, que incluye a todos los sectores y grupos de la sociedad. Desde esta perspectiva, las universidades estatales tienen un gran potencial y recursos para fortalecer las acciones sociales o de extensión que viene realizando. No obstante, debe tomarse en cuenta que éste es un contexto internacional muy distinto a la segunda mitad del siglo pasado, período en que se institucionalizan las universidades públicas en el caso de Costa Rica. En el actual contexto, las universidades latinoamericanas están llamadas a hacer cambios profundos en su manera de generar y multiplicar conocimiento y capacidades. Pues es la formación y el despliegue de estas por parte de la población lo que hará la diferencia tarde o temprano, en el cambio de las condiciones de vida.

En Costa Rica, las universidades estatales han sido tradicionalmente un patrimonio de los y las costarricenses. El conocimiento académico ha sido valioso para la sociedad en la medida que amplios sectores han tenido acceso a una formación universitaria o se han beneficiado indirectamente de las capacidades humanas formadas por las universidades. Esto es decir, de manera tal que este recurso contribuido a mejorar las condiciones de vida de las comunidades y grupos sociales, de su entorno (social y natural) y de la relación con este. En síntesis disminuir la exclusión social no es una cuestión de caridad sino de dignificación de la vida humana y social.

En este marco, es de interés de la presente ponencia ofrecer una reflexión y propuesta de cómo una sede regional, en este caso de la Universidad de Costa Rica (UCR) en la Provincia de Limón (SRL), podría redirigir su trabajo de investigación y acción para contribuir en formas más adecuada al desarrollo comunitario y regional sustentable de esta zona.

Buscando a su vez, contribuir a generar una discusión a más largo plazo en torno al tema de la gestión académica de la Sede, de manera integral (docencia-investigación y acción social). Este documento es la síntesis de un trabajo final de graduación presentado en el 2007 para optar por el grado de Maestría en Desarrollo Comunitario Sustentable.¹

En este marco, la presente ponencia tiene como propósito someter a su consideración una “Propuesta de vinculación de la Sede Regional de la Universidad de Costa Rica en Limón orientada a fortalecer la vinculación Universidad –Sociedad –Estado, en aras de contribuir al desarrollo comunitario y regional sustentable”. Para lo cual se recomiendan algunos lineamientos para construir a mediano plazo un programa de vinculación con la sociedad y estado para la Sede desde una perspectiva de desarrollo comunitario.

La ponencia se estructuró en cuatro apartados: el primero, ofrece algunos antecedentes de la UCR, la Sede Regional y sobre la provincia de Limón. Por su parte, el segundo puntualiza algunos conceptos y enfoques teóricos a partir de los cuales se formula la propuesta de lineamientos a considerar para potenciar y capitalizar el trabajo que viene realizando la Universidad de Costa Rica en dicha provincia. Finalmente, el tercero, contiene algunas consideraciones finales y expone la propuesta temática y de trabajo.

2. Antecedentes.

La UCR, es la universidad más antigua en Costa Rica, el año pasado (2010) cumplió setenta años de creación. Cuenta con cinco Sedes regionales, las cuales se encuentran ubicadas en Turrialba (Provincia de Cartago), San Ramón (Provincia de Alajuela), Limón centro (provincia de Limón), Liberia (Provincia de Guanacaste) y Puntarenas.

La UCR se fundó el 26 de agosto de 1940, mediante Ley de la República N. 362. Su origen es la Casa de Enseñanza de Santo Tomás, fundada en 1814, convertida en universidad en 1843. Actualmente, está constituida por una comunidad de docentes, estudiantes y personal

¹ El trabajo final de graduación fue presentado a la Universidad Nacional por la autora, en el año 2007. El Desarrollo Comunitario Sustentable (DCS) es una perspectiva que apunta a la mejora de las condiciones de vida de las comunidades a partir de procesos participativos y endógenos, los cuales valoran, capitalizan y usan en forma sustentable los recursos comunitarios y territoriales. Lo anterior implica reconocer a estos últimos como espacios multidimensionales, complejos y diversos.

administrativo, que comparten características e intereses comunes. (Universidad de Costa Rica Consejo Universitario, 2006). Su propósito se define actualmente de la siguiente manera:

"El propósito de la Universidad de Costa Rica es obtener las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una verdadera justicia social, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo" (Artículo 3, Estatuto Orgánico). (UCR, 2007)

La misión de la Universidad de Costa Rica es la siguiente: "la actividad primordial debe encaminarse a propiciar el avance del conocimiento en su máxima expresión y responder, de manera efectiva, a las necesidades que genera el desarrollo integral de la sociedad" Para lo cual se esfuerza en "alcanzar niveles de excelencia en la formación de profesionales, que a su vez actúan como difusores y agentes de cambio en la comunidad en general" Su oferta educativa esta concentrada en cinco áreas del conocimiento: artes y letras, ciencias básicas, ciencias sociales, salud, ingeniería. (UCR, 2007)

La UCR se rige por los siguientes valores y principios: excelencia, austeridad, honestidad intelectual, respeto a las personas y aceptación de las diferencias, solidaridad y compromiso, sentido de la responsabilidad personal, sentido de la justicia y equidad, cooperación, libertad, satisfacción de la vida, humildad, amor, paz, sencillez, tolerancia, pertinencia, austeridad, transparencia y participación democrática. (UCR-Consejo Universitario, 2006).

El quehacer universitario está orientado por un Estatuto Orgánico y un cuerpo de políticas institucionales, las cuales están organizadas en seis áreas: 1. Valores y principios para construir universidad; 2. Mejoramiento de la gestión universitaria; 3. Ampliación de la cobertura, diversificación e integración del quehacer institucional; 4. Relación de la Universidad con la comunidad nacional e internacional; 5. Información y comunicación y 6. Vida Universitaria. (UCR-Consejo Universitario, 2006)

Para cada uno de estos seis aspectos se cuenta con dos grupos de políticas: Políticas generales y Políticas prioritarias para el 2007. Las primeras hacen referencia a aquellas que por su contenido deben mantenerse, mientras que las segundas enfatizan en su situación en el tiempo y los aspectos coyunturales de peso. (UCR-Consejo Universitario, 2006)

En relación con el punto 4 "Relación de la Universidad con la comunidad nacional e internacional", aspecto de mayor importancia de acuerdo a la naturaleza de este trabajo. Se plantea que la UCR, como políticas generales deben continuar promoviendo los mecanismos necesarios para que la capacidad académica se ponga al servicio de la comunidad para el mejoramiento de la calidad de vida. Esto mediante la ampliación de la cobertura de los cursos de educación continua y extensión docente, procurando que toda la comunidad se involucre en actividades de acción social, proyectos interinstitucionales principalmente con las universidades estatales, firma de convenios o acuerdos de cooperación especialmente referidos a temas que repercutan favorablemente en el rescate del medio ambiente, la reducción del riesgo en materia de desastres, la mitigación de la pobreza, la vulnerabilidad y las exclusiones sociales, la defensa de identidades culturales, el acceso a los servicios básicos y la eliminación de las limitantes al desarrollo humano sostenible.

Asimismo, establecer vínculos con el sector externo con el fin de promover el desarrollo a escala nacional, una cultura de respeto por el ambiente, una cultura de Paz que propicie el desarrollo de nuevas formas de solución de conflictos. (UCR-Consejo Universitario, 2006)

Se estableció como políticas prioritarias para el 2007 en lo concerniente a la Relación Universidad con la comunidad nacional e internacional los siguientes aspectos:

- a. Promover la integración de la educación superior estatal para fortalecer y mejorar los diferentes componentes del sistema educativo nacional así como al fortalecimiento del sistema educativo preescolar, primaria y secundaria en las zonas de menor desarrollo socioeconómico.
- b. Incrementar el apoyo al desarrollo y a la creación de programas deportivos, recreativos, culturales o académicos – estudiantiles. Fortalecimiento de programas institucionales que integren el quehacer universitario con acciones universitarias, utilizar su propiedad intelectual para desarrollar un sistema de innovación que permita obtener transformaciones que la necesidad necesita para el logro del bien común. (UCR-Consejo Universitario, 2006)
- c. Fortalecer proyectos de investigación, registro, restauración del patrimonio universitario. Contribuir a la discusión de los problemas nacionales a fin de plantear propuestas que beneficien la sociedad costarricense, especialmente a los sectores más vulnerables y socialmente excluidos. Lo anterior contempla el establecimiento de programas de cooperación nacional e internacional como un de los mecanismos para fortalecer sus programas y proyectos. (UCR-Consejo Universitario, 2006)

Las Políticas generales para el 2007 plantean una serie de aspectos relacionados con los valores y principios y con el mejoramiento de la gestión universitaria. En este último aspecto, referido al Mejoramiento de la gestión universitaria en el punto 2.11, se plantea entre otros que la UCR “Fortalecerá la investigación en aquellas unidades académicas y administrativas y sedes universitarias, en las cuales la investigación tiene un menor grado de estímulo.”. (UCR-Consejo Universitario, 2006)

Asimismo, en relación con la Ampliación de la cobertura, diversificación e integración del quehacer institucional: “impulsará el desarrollo y la articulación de actividades de investigación, docencia y acción social, entre las diferentes instancias que posee en el territorio nacional”. (UCR-Consejo Universitario, 2006)

a.) Sede Regional de la UCR en Limón

La Sede Regional de la UCR en la provincia de Limón fue fundada en 1975; año en el cual el Consejo Universitario acordó la apertura del que entonces denominó “Servicio Descentralizado de Limón”, que dependerá de la Sede Regional del Atlántico, ubicada en Turrialba, provincia de Cartago.

Al principio se recibían las lecciones en el Liceo Nuevo de Limón, en una casa que habían facilitado y hasta en el Parque Balvanero Vargas. En ese momento eran los mismos estudiantes quienes buscaban los profesores, los recursos materiales y el espacio físico. En esos primeros cinco años, la Sede ocupó distintos lugares, entre los cuales están: el Black Star Line, el Parque Vargas de Limón, la Escuela Rafael Iglesias Castro ("Escuela de niñas" y los altos del Correo de Limón.

A pesar de no contar con espacio adecuado, para el año 1977, la demanda de admisión pasó de 150 a 200 alumnos. En ese mismo año, se creó una organización denominada el "Gran Comité", el cual organizó las principales luchas que impulsaron el Servicio Descentralizado de Limón y su crecimiento.

En ese mismo año (1977), como resultado de las gestiones del Comité, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) donó siete hectáreas para la construcción de la Sede; para 1978 se construyó el primer pabellón con 10 aulas prefabricadas; esta obra se contó además del aporte económico de la UCR, con el proveniente de la comunidad limonense y el gobierno.

Al año siguiente, el 21 de abril de 1979, el Consejo Universitario celebró una sesión solemne en Limón, para decretar la creación del Centro Regional de Limón, lo cual fue ratificado como Sede un año más tarde, el 19 de abril de 1980. Sin duda en el proceso de la creación de la Sede, la comunidad tuvo un papel valioso. Se desarrollaron fuertes movimientos de presión por parte de los ciudadanos y ciudadanas que contribuyeron al mismo.

i. La Oferta de carreras de la Sede Regional de Limón:

En la actualidad, la Sede Regional tiene una oferta de diez carreras universitarias, de las cuales dos son de postgrado. Para el 2007, la matrícula aumento a aproximadamente 700 estudiantes.

ii. Conformación del cuerpo docente:

El cuerpo docente, para el año 2006, según datos de la Sede Regional, presentados al Consejo Universitario, cuenta con 88 docentes (53 profesores y 35 profesoras), los cuales prestaron servicios totales por 1.565 horas profesor-a, equivalente en tiempos completos a 39 ; de las cuales solamente, existen 6 profesores-as con nombramiento de tiempo completo (Consejo Universitario, Acta 5048). Mientras que para el 2007, se aumento a 144 el número de profesores y profesoras.

b.) Provincia de Limón

La provincia de Limón es una de las más grandes del país, con baja densidad de población si se compara con las ubicadas en el gran área metropolitana. Se encuentra ubicado en la costa Caribe costarricense, abarcando todo su litoral.

Es una provincia exuberante desde la perspectiva ambiental y cultural. Tiene una alta diversidad, poseen gran parte de los parques y áreas protegidas del país. Con una geografía extrema que comprende en nivel más bajo, sobre el nivel del mar y el punto más alto, el Cerro Chirripo con más de tres mil metros sobre el nivel del mar.

Posee población indígena que vive en sus tierras desde el periodo prehispánico, y fue a finales del siglo XVIII que inicio un fuerte proceso de desarrollo embanderado por empresas trasnacionales bajo la modalidad de enclave, la cual se han mantenido hasta el presente. Formas que coexisten con otros tipos de explotación, gran parte de los cuales se basan en explotación de mano de obra. Condiciones que han generado condiciones de exclusión social, colocando a amplios sectores de su población en una situación de vulnerabilidad.

Actualmente, la posibilidad de desarrollo de la Provincia ha estado siendo limitada por una serie de problemas de diversa naturaleza, entre los cuales se puede indicar aquellos de tipo social (altos niveles de pobreza, desarticulación social, deserción escolar), salud (embarazo en adolescentes, violencia intrafamiliar, incidencia de dengue, tuberculosis, parásitos, drogadicción, alta criminalidad, delincuencia juvenil); económicos (desempleo y pocas fuentes de empleo). No obstante, a dicha vulnerabilidad, también posee un gran potencial y oportunidades para mejorar sus condiciones.

Es preciso indicar que en términos generales, los indicadores analizados por el ejemplo el casco urbano del cantón Central de Limón poseen valores por debajo del promedio nacional, provincial e inclusive cantonal. Al respecto, en el campo de la salud, por ejemplo, además presentar patrones de enfermedades causantes de muerte similares al resto del país, se evidencia hay un aumento considerable de casos de dengue, malaria, tuberculosis, drogadicción, violencia intrafamiliar así como la presencia incidencia en enfermedades coparasitológicas. Gran parte de estas enfermedades están asociadas a las condiciones de hacinamiento, falta del manejo de desechos sólidos, falta de infraestructura higiénica y de aseo personal.

Sin embargo, a pesar de los problemas existentes, se cuenta con una serie de potencialidades en la zona, entre las cuales las más importantes están: la presencia de recursos naturales en el casco urbano (aunque en situación de vulnerabilidad y algunos altamente contaminados), la ubicación en esta zona de los principales puertos del país (contando con uno especializado para atracado de barcos turísticos), acervo cultural multidiverso, población bilingüe, servicios de la biodiversidad (belleza escénica, recreación, hídrico, etc), infraestructura deportiva, potencial para el desarrollo turístico, etc.

3. Consideraciones conceptuales.

La propuesta para el fortalecimiento del trabajo de la Sede de la UCR en Limón se construyó y fundamentó teóricamente tres pilares conceptuales clave: a.) Desarrollo Comunitario Sustentable (DCS); b.) Gestión del Conocimiento (GC) y c.) Planificación. En el siguiente Capítulo se aborda en forma amplia cada uno de estos conceptos.

a.) Desarrollo Comunitario Sustentable:

El concepto de Desarrollo Comunitario Sustentable (DCS) es relativo a la comunidad, y está definida por aspectos relativos a la identidad y pertenencia a un territorio o espacio determinado con características particulares. Sin embargo, el DCS puede entenderse como una propuesta situacional, construida en forma participativa, dinámica y que responde a una lógica sustentable

de uso de los recursos comunitarios (naturales, culturales, sociales, físicos, políticos, humanos y económicos).

El DCS es una propuesta de desarrollo orientada a mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales y urbanas, es el resultado de acciones orientadas a la conservación de los recursos comunitarios, a su uso o gestión sostenible, a la generación de capacidades, habilidades y destrezas que reduzcan la pobreza, de la exclusión social. Las acciones se plantean en forma organizada (planificada) hacia el cumplimiento de una idea de comunidad que contiene las necesidades, aspiraciones e intereses individuales, comunitarios y de la sociedad nacional e internacionales. Aspectos que son diversos como así son los agentes y actores sociales que conforman la vida social y económica de la comunidad.

Generalmente, en las sociedades las necesidades y aspiraciones se traducen en reglamentos, leyes, acuerdos, programas, proyectos e iniciativas, que en algunos casos amplían la denuncia, la contrapropuesta de movimientos y movilizaciones sociales. Esto lleva por consiguiente una lucha interna de poderes entre los sectores hegemónicos y los que no lo son. Razón por la cual, es necesario impulsar propuestas generadas en espacios de participación social inclusiva orientados a generar comunidades integradas o cohesionadas socialmente.

La cohesión social se logra mediante procesos participativos de inclusión social, que apunten a la integración de sectores vulnerables (no hegemónicos, minorías, adultos mayores, niñez, adolescencia, mujeres), a la desarrollo capacidades y habilidades orientadas a crear condiciones para que cada individuo o sector, colectivo, logre la satisfacción de sus necesidades inmediatas, estratégicas.

El DCS se encuentra enmarcada dentro de procesos sociales locales, de los cuales retoma la dinámica endógena particular de las comunidades, y a partir de esta, se busca construir los cambios inherentes hacia un mejoramiento de los recursos económico y de la de estas poblaciones, necesidades y potencialidades. Los cuales se encuentran articulados en distintos niveles a otros similares en los ámbitos regionales, nacionales e internacionales.

Las propuestas de DCS deben fundarse un aprovechamiento óptimo de las potencialidades comunitarias, dentro de la cuales se encuentran entre otros los recursos, la información, el conocimiento, el aprendizaje impulsados en los procesos de desarrollo particulares y el acervo de conocimiento generado por la cultura local y en general (regional, nacional e internacional). Convertidos en capital de la humanidad, el cual debe estar a la disposición de las acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

Entonces, dentro de los procesos de DCS es fundamental para la utilización de las potencialidades locales, de condiciones el aprovechamiento óptimo para información, el conocimiento y el aprendizaje construido socialmente por distintos actores: comunidades (local), academia, organizaciones privadas, organismos internacionales, etc. Sin importar que estos sean producto o no de procesos de investigación científica o no, por el contrario a esto reconocer, el conocimiento y el aprendizaje local son muy valiosos. La GC se plantea como un enfoque para el manejo óptimo de la información, conocimiento y aprendizaje generado en una organización. Este trabajo analiza la producción académica generada en la Universidad de Costa Rica (UCR) y la potencialidad con la que cuenta esta institución para facilitar procesos de DCS; particularmente, referencia a la Sede

Regional de la UCR y su propuesta de acción social en un territorio determinado como lo es el casco urbano del cantón central de Limón.

b.) Gestión del conocimiento:

Hoy en día GC es reconocida como un proceso fundamental de modernización institucional, se refiere a la posibilidad de síntesis y realimentación sobre el conocimiento, los contrarios que ofrecen los avances de las tecnologías de la información y la comunicación; así como, a los nuevos modelos de gestión de recursos humanos surgidos durante las últimas décadas. No hay una única definición sobre gestión del conocimiento, contrario, esta compete una gran diversidad de nociones que van desde los énfasis más administrativos y economicistas, pasando por las corrientes más sociales y humanísticas en torno a la centralidad de los procesos de aprendizaje que impulsan el cambio institucional.

Para efectos de la presente ponencia, se rescata una noción operativa de carácter general de gestión del conocimiento que define ésta como “el proceso de obtener, distribuir y utilizar una variedad de recursos que son esenciales para apoyar el logro de los objetivos de una organización. (Bitel, 1989 citado en Barojas y Jiménez,nf)

Desde la perspectiva, de los autores indicados, el conocimiento es un recurso y la gestión del conocimiento se define como una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (Know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. (Peludo y Catalán, 2002).

Baroja y Jiménez define también como “la planeación, operación, control y seguimiento de sistemas y procesos que promueven la solución eficiente de problemas, a partir del conocimiento y experiencias asimiladas en el cumplimiento de las funciones de una organización, se concreta en la administración de los activos intangibles de la organización mediante la utilización de datos, informaciones y conocimientos” (Baroja y Jiménez, Op.cit.).

En otras palabras, la gestión del conocimiento implica reconocer este como producto y recurso valioso, indispensable para manejar (gestionar) en forma óptima procesos estratégicos. Entendiendo el conocimiento como "...algo que permite interpretar...saber... que da la posibilidad de poder actuar" (Canals, 2003)

Por otra parte, Sanguino "define la gestión del conocimiento como la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados. (Sanguino, 2003)

Sin embargo, Canals apunta que la gestión del conocimiento más bien se refiere a gestionar condiciones en el entorno, aquello que hace posible y fomenta el conocimiento. Dicho en otras palabras, es la manera de crear condiciones, de facilitar que los flujos de conocimiento circulen mejor. (Canals, 2003:4)

Ahora bien, ¿cuál es la relación entre conocimiento y organización? El conocimiento organizativo es aquel que permite que una organización funcione. Esto es posible no por la suma de conocimientos individuales a cada persona sino por el flujo de estos, el cual crea condiciones para que la organización accione en función de su entorno. Podría derivarse de acá que la calidad del tejido social (confianza, permanencia, identidad) puede ayudar a que el flujo sistémico de la información sea más eficiente y efectivo.

La GC organizacional en entidades académicas, hace referencia aquellos productos o recursos (asociados al conocimiento) que se generan en las universidades o centros de investigación mediante el proceso de conocimiento y aprendizaje organizativo.

El conocimiento o producción del mismo generado en las universidades, como es el caso de la UCR proviene de tres grandes áreas, conocidas como componentes académicos, los cuales son: la investigación, la acción social y la docencia.

La UCR, según Estatuto Orgánico está llamada a desarrollar su vida académica a partir de la adecuada interacción entre estos tres procesos de construcción de conocimiento (investigación), la formación de estudiantes (docencia) y las acciones para la sociedad y desde esta hacia la Universidad (acción social). Orientados a mejorar la calidad de vida de la sociedad costarricense. Los aspectos referidos al marco institucional se detallarán en el apartado 4.

La producción de conocimiento académico de la UCR está orientada a mejorar las condiciones de la sociedad desde una perspectiva integral; así como también, la realidad social orienta el quehacer universitario. Institucionalmente, el flujo de información o conocimiento generado tiene al menos dos vías: una al interno de la organización que hace que esta fluya entre sus funcionarios (académicos, administrativos, estudiantes), así como de la sociedad a la universidad y de esta de nuevo a la sociedad. Esto se realiza mediante la planeación, implementación y desarrollo de actividades para compartir y utilizar los conocimientos generados mediante propuestas de acciones concretas sea de investigación, docencia o acción social. Es precisamente la Vicerrectoría de Acción Social la encargada de lograr una adecuada interrelación de la vida académica con la sociedad costarricense

El conocimiento pasa por un proceso dentro de la organización que comprende tres fases: generación, codificación y transferencia. La generación o descubrimiento del conocimiento es la fase mediante la cual se amplía la calidad y la cantidad del conocimiento, mediante acciones tales como lectura, conferencia, escritura, conferencias, sesiones de trabajo. La codificación es transformar el conocimiento en alguna forma legible, entendible u organizada, de manera tal que sea accesible a todo aquel o aquella que le necesite.

Por otro lado, la difusión comprende las actividades para compartir el conocimiento. (Sanguina, 2003) y realimentarlo, en procesos de producción de conocimiento horizontales. Asociados a los conceptos de gestión del conocimiento se desprenden otros necesarios para comprender estos en forma integral. Entre estos: información, conocimiento, aprendizaje organizacional, comunidad de aprendizaje, experiencia, eficiencia, eficacia, sistemas de aprendizaje y ciclos de aprendizaje.

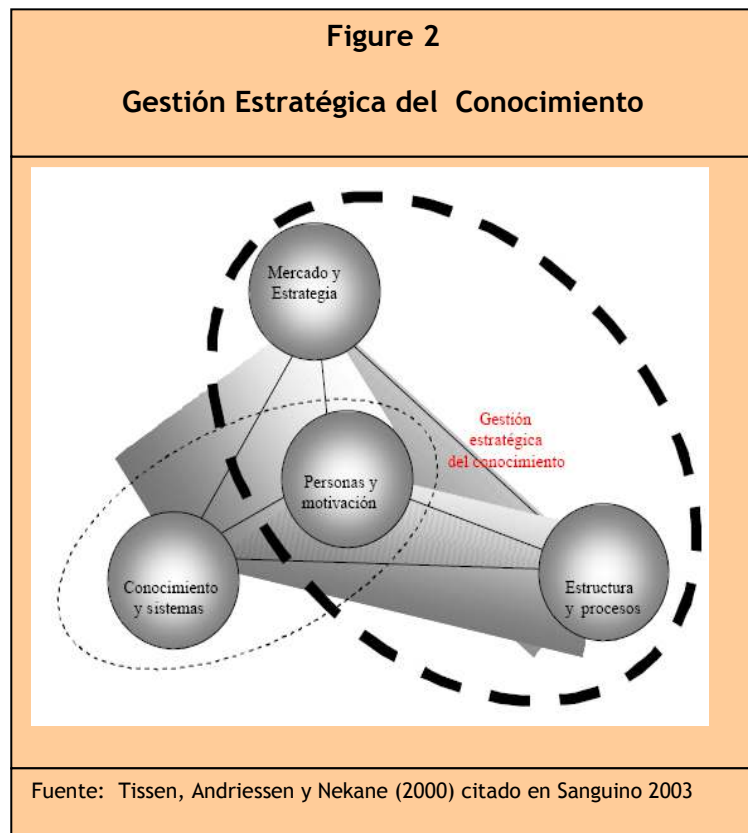
i. Información:

En esta perspectiva la información es el flujo de mensajes (Baroja y Jiménez) dentro de una organización en el tiempo y el espacio. Según Sanguino (2003), “... es el acto o efecto de informar (se)...datos de algo o alguien... comunicación o noticia traída al conocimiento de una persona o del público...conocimiento amplio y bien fundamentado, resultante del análisis y combinación de varios informes...” (Ibid.,p.5)

ii. Conocimiento:

Conocimiento es entendido como el resultado creativo del flujo de mensajes que se anclan en los compromisos y creencias de los sujetos que los sustentan. En síntesis, se pueden brindar servicios y elaborar productos que construyen aprendizajes para lograr dar atención adecuada a sus usuarios. (Baroja y Jiménez). Textualmente, lo definen como “constructor conformado de representaciones, interpretaciones y consensos sobre hechos, datos, conceptos, leyes, principios acerca de los fenómenos y sus manifestaciones, a partir del cual se les comprende y valora para poder explicar acontecimientos y en ocasiones predecir comportamientos y tendencias” (Baroja y Jiménez, NF)

Sveiby citado en Sanguino considera que el conocimiento debería tener al menos cuatro características: es tácito (cambia o se adapta a la luz de las experiencias), esta orientado a la acción (la cualidad de generar nuevos conocimientos y superar los antiguos), es sustentado por



reglas (la creación de patrones permite actuar con rapidez y eficacia de forma automática en situaciones inconcebibles) y está en constante cambio (puede ser distribuido, criticado y aumentado). (Sveiby, 1998 citado Sanguino, 2003)

El conocimiento se clasifica en explícito y tácito, el primero se refiere al (codificado y transferible mediante lenguaje formal) y tácito (conocimiento personal, implícito y difícil de formalizar y comunicar, lo cual incluye experiencias, acciones, valores, emociones e ideas). (Bueno, Rodríguez y Salmador,1999 citado en Sanguino,2003)

Existen distintos aspectos que limitan o facilitan la transferencia de conocimiento, entre los cuales están las barreras culturales, la falta de confianza, falta de tiempo, intolerancia a los errores.

iii. Aprendizaje, sistema de aprendizaje humano y gestión del talento:

Baroja y Jiménez definen aprendizaje como proceso de transformación mediante el cual un individuo modifica su forma de relacionar y utilizar el mundo interior de modelos y teorías, cuando interacciona con el mundo exterior de objetos y eventos. Está asociado con la construcción de conocimientos, el desarrollo de capacidades y habilidades, y el cultivo de actitudes y valores. Tiene consecuencia en el sentir, comprender y actuar.

Los autores indicados definen el sistema de aprendizaje humano como el conjunto de elementos en interacción en cierto entorno social donde se obtiene algún tipo de aprendizaje. Sus funciones son formular, estudiar y aplicar conocimientos para comprender la estructura y mejorar su funcionamiento. Comprende los procesos de creación, captación, estructuración y transmisión del conocimiento acerca de una organización, que se aplica para entender y mejorar su funcionamiento de manera clara y práctica. Se obtiene a partir de la asimilación.



Ligado al concepto de aprendizaje humano, y antes de entrar al organizativo, es importante referirse a la gestión del talento humano o de grupo. El talento se define como la capacidad de una persona o de un grupo de personas comprometidas para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados, implica compromiso, acción y capacidades (Jericó, 2001 citado en Sanguino, 2003). En la siguiente gráfica se representa este concepto mediante la denominada por el autor “pirámide del talento”.

Sanguina plantea que en las organizaciones es importante la creación y desarrollo de talento organizativo, la cual se obtiene gestionando el talento principalmente en dos formas: “seleccionando a profesionales con capacidades...mediante políticas de captación” y “generando

un entorno organizativo que cree valor al profesional y que le motive a aportar y a continuar en la empresa, mediante políticas de retención de talento” (Sanguina, 2003)

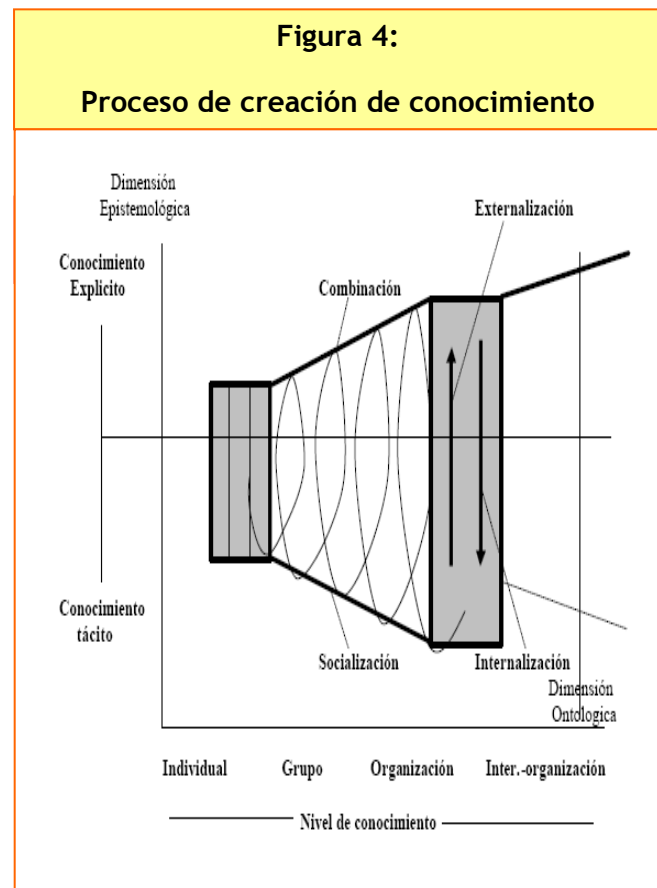
iv. Aprendizaje organizacional:

La organización es concebida como un todo (enfoque sistémico). Incorpora elementos de aprendizaje para definir y ajustar metas, resultados, etapas. Actores. Artefactos y conocimientos. (Baroja y Jiménez, NF). Según, Sanguino (2003) una organización que aprende “inteligente” es aquella con “... capacidad de respuesta y adaptación, con facultad de emerger y evolución, con capacidad de memorización o de incorporar rutinas o pautas espacio temporales en un proceso evolutivo”. (Sanguino,2003:9)

Según, Senge las organizaciones que aprende se caracterizan por “el reconocimiento explícito del valor económico del conocimiento, la capacidad de desarrollo know why –conocimiento amplio– además del know how –conocimiento de cómo se hacen las cosas–, capacidad de cuestionar valores, cultura, cambiar el comportamiento, estimular la experiencia y el aprendizaje a través de la detección y corrección de errores, habilidad de compartir pericias, experiencias e informaciones individuales, habilidad creadora, capacidad de articular conocimientos conceptuales sobre una experiencia, utilización de la capacidad creativa de sus empleados, busca activa de informaciones en el ambiente donde se inserten” (Senge,1992 citado en Sanguino,2003:8-9)

La creación de conocimiento organizativo, se da de distintas formas, una de las cuales esta conformada por el “Modelo Dinámica de Creación de Conocimiento”. Este enfoque plantea que es necesario en primer lugar el conocimiento tácito de los miembros de la organización, pues constituye la base de esta. Posteriormente, este debe ser movilizado, ampliado en cada individuo para crear conocimiento organizativo. Proceso que se genera mediante la interacción social entre conocimiento tácito y explícito, Sangino denomina a este proceso “conversión del conocimiento.” (Canals, 2003). En la Figura 4, se muestra el proceso de creación de conocimiento organizacional.

La conversión del conocimiento ocurre mediante la socialización (se adquiere de otras personas sin necesariamente usar lenguaje), la externalización (la clave para la creación de conocimiento conceptual mediante formas tales como metáforas, conceptos, hipótesis, analogías y modelos-), la combinación (reuniones, documentos, conversaciones, redes de



conocimiento), la internalización (el conocimiento explícito es incorporado al conocimiento tácito de las personas-modelos mentales, experiencia-) (Sanguino, 2003:20)

v. Comunidad de aprendizaje:

La comunidad de aprendizaje es un grupo organizado para aprender de la acción, y reflexión mediante actividades de transformación tales como la investigación, desarrollo y producción. Sus objetivos son estar informados, organizar comunicaciones, obtener y aplicar conocimiento y realizar transformaciones para aprender algo. (Baroja y Jiménez, NF)

vi. Eficiencia y eficacia:

La eficiencia tiene relación con el cumplimiento de lo propuesto con menos de los recursos, mientras que la eficacia está relacionada con el cumplimiento de los objetivos. Estas se logran mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación. Asimismo, es necesario integrar acciones, reflexiones con conocimientos, habilidades, actitudes y recursos. (Baroja y Jiménez, Loc.cit)

vii. Sistemas de aprendizaje:

Estos sistemas son estrategias que necesitan la construcción de modelos conceptuales integrados por marco teórico, escenario logístico y un protocolo de solución que los integra y hace funcionar. Los marcos teóricos permiten entender creencias, ideales, conceptos, actitudes y valores de los miembros de la comunidad de aprendizaje. El escenario logístico está compuesto de condiciones y principios de operación de dicha comunidad (recursos humanos, materiales, tecnológicos, habilidades prácticas que hacen posible el funcionamiento). Finalmente, el protocolo hace referencia a los procedimientos considerados pertinentes para dar respuesta a los problemas de interés en la comunidad de aprendizaje. (Baroja y Jiménez, Loc.cit)

En síntesis, la gestión del conocimiento es un proceso orientado a generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito y explícito que se genera en una organización, a partir del cual, se genera conocimiento organizativo así como posibilita la acción en el entorno. En este modelo, la planificación es fundamental no-solo en las distintas fases del conocimiento sino en el mismo accionar al interno y fuera de la organización.

La gestión del conocimiento lleva implícito una serie de etapas y acciones que es necesario planificar para hacerlas coincidir con la estrategia organizativa sino como para el caso del DCS, lograr incidir en la mejora situacional de sus poblaciones, orientándolas hacia una mejoría de la calidad de vida de estas. Para finalizar esta parte del trabajo es necesario definir el un tercer concepto clave utilizado en esta investigación, el de la planificación.

c.) Planificación:

Melania Portilla define planificación "...como la acción organizada de orientar cambios. Esta supone la existencia de una visión orientadora que sustenta procesos de toma de decisiones.

Asimismo, plantea que dialécticamente, esas decisiones guiaran aquellas acciones subsecuentes". (Portilla, 2005)

Esta definición de planificación se hace desde el desarrollo endógeno o de DCS como un proceso holístico y complejo, que pone la gente en el centro, fortalece el tejido social y cultural, autogestiona e integra actividades económicas dinámicas e inclusivas de acuerdo en los recursos disponibles, valora la integración con el ambiente como una relación orgánica, constituyente e indispensable de la vida y genera una nueva institucionalidad pluralista con capacidad de gobernabilidad" (Loc.cit 2005)

La planificación como tal fue considerada en las Políticas de la UCR priorizadas para el año 2007, al respecto se plantea que "Fomentará y fortalecerá su cultura de planificación con procedimientos específicos e indicadores concretos, que permitan orientar la asignación de los recursos necesarios para atender las actividades que desarrolla la institución" (UCR-Consejo Universitario 2007).

En el siguiente apartado se algunas consideraciones finales y expone una propuesta que pretende contribuir a la reflexión sobre como vincular algunos de los problemas y potenciales estratégicos del casco urbano con la oferta académica actual y potencial de la Sede Regional de Limón. Esta propuesta condensa y articula las conclusiones y recomendaciones

4. Consideraciones finales y propuesta:

El marco teórico de referencia de este trabajo está basado en tres conceptos claves (gestión del conocimiento, desarrollo comunitario y planificación) que aportaron una perspectiva teórica adecuada a las necesidades de la investigación.

Tal y como se indicó anteriormente, la provincia de Limón, (correspondiente al objetivo específico i), no es desconocido que esta zona posee condiciones sociales desfavorables si se compara con el resto del país. En este sentido, esta zona se caracteriza, entre otros aspectos por la pobreza, desarticulación social, desempleo, marginalidad, las cuales se expresan en deficiencias en los indicadores de salud, educación, seguridad ciudadana, infraestructura física y problemas ambientales.

Sin embargo, posee grandes potencialidades y oportunidades para el desarrollo desde una perspectiva del desarrollo comunitario sustentable. Entre estas la riqueza cultural, la población bilingüe, la existencia de recursos naturales, presencia de instituciones del estado, infraestructura (histórica, vial, recreativa, deportiva, transporte-aeropuerto, ferrocarril y puertos-), existencia de centros de educación primaria, secundaria, universitaria, el paisaje como recurso económico. Para aprovechar este potencial, es necesario articular una estrategia integral, inclusiva, orientada a implementar acciones de carácter estratégico, considerando las condiciones actuales.

a.) Propuesta de lineamientos temáticos a considerar en la elaboración del programa de acción social para la Sede desde una perspectiva de gestión del conocimiento y desarrollo comunitario:

Las recomendaciones fueron ordenadas en seis áreas claves: Cultura (área transversal); Niñez y adolescencia; Ámbito Socio productivo, Reconstrucción del tejido social (capital social) y Desarrollo del recurso humano.

i. Cultura (área transversal):

Tal y como se evidenció en este trabajo la cultura es un tema clave en la zona de estudio. La Sede regional está ejecutando varias acciones en este tema que son de suma importancia. Se propone entonces fortalecer el trabajo en torno a la cultura (rescate, valorización, mantenimiento de la cultura viva) orientada además a la generación de sentimiento de inclusión, trabajo sobre confianza y entendimiento mutuo, manejo del conflicto cultural. Asimismo, se recomienda considerar este tema como pilar del desarrollo de la región, utilizándola como un recurso valioso o motor movilizador²; Apoyar, proponer reformas curriculares junto con el Ministerio de Educación Pública (MEP) para la construcción de propuestas curriculares de educación primaria y secundaria adecuadas a la realidad multicultural de la región y a los aspectos citados en el punto anterior.

ii. Niñez y adolescencia:

Tal y como se evidenció en el diagnóstico, en el ámbito nacional, Limón es la provincia con el porcentaje de población menor de veinte años más alta en relación con el total. En relación con este grupo erario en el casco urbano, la Sede está desarrollando acciones tendientes a facilitar el acceso de los jóvenes al ingreso a la UCR y a actividades artísticas (Etapa Básica de Música, danza) Sin embargo, existen otras necesidades del sector niñez y adolescencia que requerían de mayor apoyo de la Universidad (inclusión social, recreación, deporte, generación de iniciativas socioproductivas, organización juvenil y capacitación no formal de niños y jóvenes, reconocimiento y cumplimiento de derechos);

Vinculado a la recomendación anterior, la población joven presenta altos índices de embarazos, drogadicción y problemas de delincuencia juvenil. En esta área es importante desarrollar acciones orientadas a la prevención e inclusión social de estos jóvenes.

iii. Socioproductiva,

En relación la falta de empleo y oportunidades, es necesario fortalecer las acciones que se están desarrollando así como promover sinergias público privadas que multipliquen el impacto de los esfuerzos realizados por la UCR. En este sentido se sugiere fortalecer la generación de

² Al respecto se recomienda ver el libro “Desarrollo Autónomo” Raff Carmen, donde aborda este enfoque de la cultura en el desarrollo, al cual denomina “el poder de la cultura”

emprendimientos, micro negocios y PYMES en diversos temas (turísticas, asociadas a la actividad muellera, y otros servicios generados por estas dos grandes áreas). En estas es fundamental incorporar a sectores sociales vulnerables: mujeres jefe de hogar, madres adolescentes, jóvenes, etc.

iv. Reconstrucción del Tejido social y desarrollo de recurso humano,

Considerando la situación de desestructuración del tejido social que ha experimentado la provincia, se recomienda desarrollar acciones de fortalecimiento del recurso humano local y comunitario, esto mediante cursos de extensión docente dirigidos a desarrollar capacidades en el manejo de conflictos multiculturales, comunales, trabajo en equipo, negociación, creación de consensos, incidencia política, derechos humanos. Este tipo de acción se podría orientar al sector organizativo comunitario, sindical, cooperativo, asociaciones de vecinos, comités específicos (salud, niñez adolescencia, COVIRENAS), grupos religiosos, etc;

Capacitación a docentes. En relación con el tema de la deserción escolar, una de las causas que se han mencionado es la falta de sensibilidad de las y los docentes con respecto a este tema. Al respecto, se recomienda mediante cursos de extensión capacitar a maestros y maestras en temas tales que motiven a la permanencia en la escuela y el colegio como la educación multicultural, manejo de disciplina, técnicas pedagógicas lúdicas e innovadoras adecuadas a la realidad sociocultural de la zona;

Recurso humano de la Sede. Relacionado con el punto anterior, sería pertinente construir un perfil de los docentes de la Sede e función de su formación profesional, experiencia laboral, así como las instituciones con las cuales están laborando para construir a partir de esta información una estrategia de trabajo conjunto. Se considera que esta iniciativa podría contribuir a potenciar el trabajo que estos profesionales realizan en la Sede e identificar espacios para prácticas de estudiantes,

v. Otros:

Inseguridad Ciudadana. En relación con este tema, y dado que es un hecho relevante y que afecta a la ciudadanía limonense en gran medida, se recomienda que la Universidad facilite procesos de discusión interinstitucional, en una perspectiva de prevención del delito.

Ambiente. Actualmente, a pesar de que la Sede tiene dos proyectos enmarcados en el tema ambiental, en el casco urbano no se identificaron organizaciones que estén trabajando en la conservación ambiental. En relación con este aspecto, se recomienda potenciar estos proyectos y sumar otras iniciativas para crear un programa grande de educación ambiental que facilite el desarrollo de acciones de discusión y sensibilización sobre estos temas.

Promoción de la salud. La salud se ve afectada por el tema del hacinamiento, problemas de manejo de desechos, alcantarillados, la zona presenta incidencia de enfermedades (dengue, tuberculosis, etc). Se sugiere que la Universidad facilite junto con otras instituciones procesos de promoción de la salud, desde la perspectiva de lo planteado en los convenios internacionales ratificados, dentro de las cuales está el enfoque de “ciudades saludables”;

Coordinación interinstitucional. Hay varios proyectos que se están desarrollando o bien tienen previsto desarrollarse en la zona a mediano plazo, además de los recursos con los cuales cuentan las instituciones del Estado. Al respecto, se recomienda el desarrollo de redes y relaciones de la Sede con instituciones locales y nacionales para capitalizar las oportunidades de recursos e incidir en la dirección de estos hacia actividades y áreas prioritarias.

Proyección comunitaria de la Universidad de Costa Rica en el casco urbano. Al respecto se recomienda “sacar la universidad de sus instalaciones” entendiéndose por esto incrementar el énfasis en la acción comunitaria en el campo y desarrollar acciones en comunidades y en los espacios con los que cuenta el casco urbano. Asimismo, es posible coordinar acciones con algunos centros de atención a sectores vulnerables o en riesgo social (Centro de mujeres Agredidas, Aldeas de Niños-as-, centro penal, centros de atención a la drogadicción). Por ejemplo, en el Centro Sandoval, ubicado en el cantón de Limón, la mayor parte de la población privada de libertad tiene menos de 30 años, inicialmente se podría incluir al Centro en las presentaciones de los grupos culturales de la Universidad (arte a la cárcel) e involucrarlos en otras actividades que desarrolle la Sede.

c.) Algunas lineamientos a considerar para la elaboración del programa de acción social de la Sede desde una perspectiva de desarrollo comunitario y gestión del conocimiento

Los temas abordados en el punto anterior son centrales en la articulación de un programa de acción social de la Sede desde una perspectiva de desarrollo comunitario y gestión del conocimiento. No obstante es importante recalcar que para el fortalecimiento de estas acciones es fundamental la participación de la Universidad como un todo. Sin duda, estos procesos demandan un esfuerzo institucional adicional de no reproducir mecanismos ahistóricos y descontextualizados a la realidad de cada Sede.

A continuación se presentan otro conjunto de recomendaciones orientadas a fortalecer institucionalmente las iniciativas de acción social:

- El fortalecimiento de la articulación de las unidades académicas con las Sedes Regionales;
- El Fortalecimiento del trabajo en equipo de las Vicerrectorías de Investigación y Acción Social;
- Fortalecer los mecanismos de transferencia (socialización, democratización, validación, humanización de la información);
- Repensar la acción social a más largo plazo (perspectiva procesual) y en forma integral;
- Capitalizar el recurso humano de la Sede y
- Fortalecer los canales y mecanismos operativos que a su vez contribuyan a fortalecer la acción social

En seguida se procede a detallar cada una de las recomendaciones anteriormente indicadas:

i. Fortalecer la articulación de las unidades académicas con las Sedes Regionales en las iniciativas de acción social;

Las unidades académicas tienen un importante papel de acompañamiento a la Sede, de desarrollo de capacidades y recurso humano.

iii. Fortalecer el trabajo de las coordinaciones de docencia, acción social e investigación de la Sede Regional

Un mayor trabajo en equipo resulta indispensable para crear una cultura de gestión de conocimiento, lo cual se podría traducir también en el quehacer de las Coordinaciones respectivas en las Sedes Regionales. Esto permitiría transformarlas (guardando sus especificidades) en unidades de gestión, monitoreo y evaluación de proyectos en estrecha vinculación con las comunidades y organizaciones de las áreas de impacto respectivas. De esta forma y desde una perspectiva de gestión del conocimiento, se articularían y potenciarían los proyectos de acción social e investigación.

iv. Fortalecer los mecanismos de transferencia (socialización, democratización, validación, humanización de la información);

Analizar y fortalecer los mecanismos de transferencia³ y codificación⁴ de la información que se produce la UCR, para que contribuya al aprendizaje⁵ colectivo, con la sociedad y las instancias a lo interno de la UCR⁶, incluyendo las sedes regionales como partes dinámicas mediante su constitución en comunidades de aprendizaje, que oxigenen a la Universidad como un todo.

Se recomienda que la construcción de estos mecanismos parta de la perspectiva de que las Sedes están directamente y naturalmente relacionadas con las comunidades y enfrentadas en su día a día con los problemas. Asimismo las sedes regionales están insertas y forman parte de una cultura local distinta en relación con la sede central de la UCR, donde se concentran las direcciones, vicerrectorías, rectoría, etc. Inmersas en condiciones históricas distintas y con niveles distintos de desarrollo de capacidades.

³ Más que transferencia en la *socialización, democratización, validación, humanización de la información.*

⁴ La codificación es más que pasar información a un lenguaje es considerar en este proceso *formas legibles y comprensibles para la sociedad y no solo para los sectores académicos. Esto para no reforzar elites de poder (privilegiadas como otras) por concentrar este recurso valioso desde la perspectiva del desarrollo.*

⁵ Baroja y Jiménez define aprendizaje como *proceso de transformación mediante el cual un individuo modifica su forma de relacionar y utilizar el mundo interior de modelos y teorías, cuando interacciona con el mundo exterior de objetos y eventos. Está asociado con la construcción de conocimientos, el desarrollo de capacidades y habilidades, y el cultivo de actitudes y valores. Tiene consecuencia en el sentir, comprender y actuar.*

⁶ Aprendizaje organizativo, desde la perspectiva de Sanguino, 2003, el cual se destaca en el Capítulo 3: *“...el conocimiento fluye por todas partes de la organización. Acumulado en documentos, bancos de datos, patentes, normas, rutinas, procesos, en la mente de grupos de personas, interaccionado con otras empresas, con otros grupos de personas, con clientes, proveedores, instituciones de investigación y con el entorno, generando nuevos conocimientos...” (Sanguino, 2003). Esto debe orientar la recomendación de orientada a mejorar mayor y mejor flujo así como mayor espacio para el aprendizaje organizacional.*

Dentro de esta perspectiva, es necesario hacer una revisión simultánea tanto desde la Sede regional y como desde la VAS (sede central UCR) de los procesos de acompañamiento y seguimiento; así como identificar las capacidades, destrezas y habilidades que es necesario desarrollar en ambas vías. Esto forma parte de los procesos de aprendizaje organizativo.

v. Repensar la docencia, la acción social y la investigación más largo plazo y en forma integral;

Para lograr mayor impacto, es imprescindible desarrollar un proceso de fortalecimiento de la acción social a más largo plazo, considerando grandes temas claves⁷ desde la perspectiva del desarrollo regional y de generación de aprendizajes y gestión del conocimiento. Articulado a esto, es necesario tener presente el planteamiento ii sobre la importancia que la producción académica llegue en forma eficiente y eficaz a las Sedes y de estas al resto de la institución, para que a partir de esta se produzcan iniciativas de acción social e investigación y con este nuevo conocimiento.

Aunado a este punto, los mecanismos que se construyan debiesen considerar la coordinación entre vicerrectorías.. Los proyectos de investigación deben poder recomendar desarrollar acción social y todos deben tener claramente considerado una actividad de devolución de la información a las zonas donde se produjo la información y asegurar la apropiación de esta por parte de los involucrados. Son estas iniciativas, las que contribuyen a la generación de capacidades en las comunidades y aumentan su nivel de información para la incidencia en su propia realidad.

vi. Capitalizar el recurso humano de la Sede

El recurso humano es fundamental para los procesos de gestión del conocimiento para el desarrollo. Actualmente, este es un tema crítico en la Sede Regional, la cual en forma reiterada plantea la falta de tiempos docentes. Asimismo, se evidencia como una debilidad la capacidad de gestionar y ejecutar proyectos, dado que el trabajo se descarga en unos pocos. En este sentido, la participación de más académicos para el desarrollo de proyectos de investigación y acción social, mediante mecanismos alternativos como por ejemplo, pasantías de docentes de la sede central UCR, son fundamentales para fortalecer la acción social de la UCR en Limón. Al respecto se recomienda:

Jornada de trabajo con docentes de la Sede para informarles sobre los proyectos que se están ejecutando en la zona así como las posibilidades de investigación, acción social y publicación que les brinda la U como funcionarios (as). Sensibilizar sobre la importancia y interdependencia para el ejercicio académico de investigar, hacer docencia y acción social, así como los incentivos salariales que brinda la institución.

⁷ Podría ser los propuesto o bien otros, identificados en los futuras acciones de validación de los resultados de este TFG.

Jornada de trabajo con los administrativos (as) de la Sede para informarles sobre los proyectos que se están ejecutando y el valor del trabajo que realizan dentro de la misma, desde la perspectiva de una revaloración de su aporte;

Estimular la creación de “liderazgos temáticos” entre docentes, posibilitando condiciones básicas y desarrollando capacidades para que formen grupos temáticos de discusión y de trabajo. A partir de esto se podría posteriormente generar sinergias diversas y formación de programas o proyectos desde la Sede.

vii. Otras acciones que en términos operativos podría contribuir a fortalecer el trabajo de la Sede

En términos generales se recomiendan algunas acciones que operativamente pueden contribuir a este proceso:

- Invitar a jornadas de intercambio a los proyectos de acción social e investigación que están trabajando en Limón para acercar la Sede a los mismos y establecer planes de acción que se desarrollan en forma conjunta;
- Identificar oportunidades para el desarrollo de iniciativas en Limón (proyectos, programas, etc), en conjunto con otras instituciones.
- Construcción de una propuesta de buenas prácticas relacionada con la Acción Social para la Sede Regional;
- Articulación entre extensión cultural y TCU, porque la cultura puede alimentar un desarrollo más endógeno, retomando esta como un pilar del desarrollo turístico y desarrollo de capacidades en liderazgo desde una perspectiva integral, innovadora y lúdica;
- Asignar estudiantes de horas beca a desarrollar actividades permanentes de acción social para lo cual se pueden organizar en comisiones, las cuales elaboran planes. Esto fortalece el liderazgo, el trabajo en equipo y la innovación, etc.
- Incrementar el tiempo de trabajo de los funcionarios de las sedes en las comunidades, espacios e instituciones de las áreas de impacto, desarrollando iniciativas de acción social fuera del campus como estrategia para fortalecer la proyección comunitaria de la Sede Regional: escuelas, cárceles, centros diurnos, espacios de encuentros de sectores.
- Fortalecer las acciones extracurriculares, de acción social e investigaciones orientadas a fortalecer la formación profesional de los estudiantes.

Para finalizar, el trabajo de la Sede y así como el fortalecimiento, no son solo responsabilidad de ésta sino de la Universidad en su conjunto y de las dependencias que la conforman.

Bibliografía.

Aguilar Fonseca, Mario. Análisis de Fenómenos Criminales para los delitos de Robo en viviendas, Robo en edificaciones, Asaltos, Robo de Vehículos, Tachas de vehículos, robo de ganado y Hurtos. Organismo de Investigación Judicial. Delegación Regional de Limón. Informe Mensual: **003-DRL-AFC-07**. Abril, 2007

Portilla, Melania. Métodos de Planificación del Desarrollo Sostenible. Modulo. Maestría del Desarrollo Comunitario Sustentable. Universidad Nacional de Costa Rica. 2005

Sólis, María Isabel. "En Limón y Puntarenas: especialistas urgen control del dengue". Boletín informativo. Sección Noticias, publicaciones e información. Caja Costarricense de Seguro Social. 27 de junio 2007. Extraído el 4 de agosto del 2007.

MIDEPLAN. Diagnóstico de la Provincia de Limón. 2007

UCR-UNICEF. V Informe del Estado de la Niñez y Adolescencia 2005. San José Costa Rica. 2006

Sitios de la red:

ABRAHAMS-SANDI, Elizabeth, SOLANO, Mayra y RODRIGUEZ, Beatriz. "**Prevalencia de parásitos intestinales en escolares de Limón Centro, Costa Rica**". *En Revista. Costarricense de Ciencias Médicas*. [online]. ene. 2005, vol.26, no.1-2 [citado 26 Julio 2007], p.33-38. Disponible en la World Wide Web: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-29482005000100004&lng=es&nrm=iso. ISSN 0253-2948.

Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Sitio Institucional de la Lucha contra el Dengue. "Total de casos de dengue clásico registrado en el 2004".

http://www.ccss.sa.cr/geradm/dircom/elseguro/dengue/casos_notificados_2004.htm. Extraído el 04 de agosto del 2004

Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Sitio Institucional de la Lucha contra el Dengue. "Total de casos de dengue hemorrágico registrado en el 2004".

http://www.ccss.sa.cr/geradm/dircom/elseguro/dengue/casos_notificados_2004.htm. Extraído el 04 de agosto del 2004

Comisión Nacional de Emergencia. <http://www.cne.go.cr/Atlas%20de%20Amenazas/LIMON1.htm>

INAMU. Indicadores de Violencia. <http://www.inamu.go.cr/indicadores-de-genero/violencia.php#ceaam>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. "**Cálculo de Población: POR PROVINCIA, CANTÓN Y DISTRITO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2006**". Abril, San José. Costa Rica, 2007. Extraído de: www.inec.go.cr

Programa Estado de la Nación. Informe 004. <http://www.estadonacion.or.cr/Info2004/Paginas/cuadro1.html>.

Universidad de Costa Rica. Historia. Extraída de <http://www.ucr.ac.cr/historia.php>, 2007

Entrevistas:

Arle González Hernández, Oficial de Guardias. Centro Penal Sandoval. Realizada el 30 de mayo del 2007.

Rosa Navarro, Trabajadora Social encargada de la sección de Violencia. Centro Penal Sandoval. Realizada el 30 de mayo del 2007.

Lic. Guillermo Bermúdez, Jefe Oficina Regional Organismo de Investigación Judicial (OIJ). Realizada 31 de mayo del 2007

Alonso Prado, Encargado de los Procesos de Vigilancia de la Salud. Ministerio de Salud. Oficina Regional de Limón. Realizada el 31 de mayo del 2007.