



CONSEJO ACADÉMICO DE ÁREAS

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 37

Celebrada el 05 de julio de 2024

En la Sala de Decanos de la Facultad de Medicina

Aprobada en la sesión 38-2024 del 16 de agosto de 2024

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. Visita del Vicerrector de Docencia, Dr. Felipe Alpízar Rodríguez. Tema: Salud Mental Docentes	3

Asisten a esta sesión:

Dr. Oriéster Abarca Hernández, Coordinador, **Consejo de Área de S. Regionales (zoom)**

M.A. Juan Carlos Calderón Gómez, Decano, **Facultad de Artes (zoom)**

Dra. Rosaura Romero Chacón, Decana, **Facultad de Ciencias (zoom)**

MGA. Enrique Montenegro Hidalgo, Decano, **Facultad de Cs. Agroalimentarias**

Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, Decano, **Facultad de Ciencias Económicas**

Dra. Isabel Avendaño Flores, Decana, **Facultad de Ciencias Sociales (Zoom)**

Dra. Magda Sandí Sandí, Decana, **Facultad de Educación (Zoom)**

Dr. Luis Esteban Hernández Soto, Decano, **Facultad de Farmacia**

Dr. Orlando Arrieta Orozco, Decano, **Facultad de Ingeniería**

Dr. Fernando Morales Martínez, Decano, **Facultad de Medicina (Coordinador)**

Dr. Steven Quirós Barrantes, Decano, **Facultad de Microbiología**

M.Sc., M.L., Jáiro Núñez Moya, Coordinador, **Sistema de Educación General (Zoom)**

Dra. Flor Isabel Jiménez Segura, Decana, **Sistema de Estudios de Posgrado**

Dr. Francisco Guevara Quiel, Decano, **Facultad de Letras**

Dr. David Lafuente Marín, Decano, **Facultad de Odontología**

Miembros ausentes con excusa:

Dra. Marcela María Moreno Buján, Decana, **Facultad de Derecho**

Miembros ausentes sin excusa:

Srita. Valentina Palacio Mora, Representante estudiantil

Invitados:

Personal de apoyo: Bach. Yamileth Calvo Brizuela; Bach. Jose Morales Caracas, apoyo administrativo y Nicole Torres Rodríguez, audiovisuales.

Dr. Fernando Morales Martínez: Buenos días a todas y todos, vamos a iniciar la sesión correspondiente hoy viernes 5 de julio del Consejo Académico de Áreas y hoy como estaba programado, tenemos la muy placentera visita del doctor Felipe Alpízar, Vicerrector de Docencia, nuestro gran jefe, verdad. Él viene hoy a acompañar, un tema que hemos pedido mucho los colegas, como lo es el tema de la salud mental en los docentes. Entonces Don Felipe, usted es el que manda.

Dr. Felipe Alpízar Rodríguez: Estamos. ¿Estamos bien con el micrófono, ¿verdad? Bueno saludarles cordialmente, agradecerle al doctor Morales, por supuesto por esta bienvenida que y a todos ustedes por estar aquí en esta mañana.

A las compañeras y compañeros que estaban virtualmente también Juan Carlos, doña Rosaura, Jáírol, doña Flor. ¿Creo que hasta ahí verdad? Ahí está Oriester conectándose también. Saludos Oriester. Bueno, bienvenido, justamente hace unas semanas estuve en el Consejo de Artes y Letras conversando sobre este mismo tema que Francisco y los compañeros me invitaron. Fue una conversación muy provechosa, creo yo, muy de alto nivel, muy viendo temas de fondo de la Universidad. Que es, como decía Francisco, ese día, a veces lo que más echamos de menos y no estar aprobando acciones de personal o haciendo trámites de otro tipo, sino tener discusiones más de fondo. Así que me parece que es una excelente oportunidad para para que hablemos de esto. A ver, para tratar de hacer un encuadre y creo que en algunas cosas ustedes podrán coincidir. Yo lo que creo es que vivimos una crisis que es más una crisis de época, más una crisis global, una crisis que trasciende a la Universidad, en la cual, teniendo un malestar con la cultura para parafrasear un poquito, el famoso libro de Freud de hace ya más de 100 años. Tenemos una insatisfacción en general con la sociedad que tenemos que se deriva de múltiples factores, desde la desigualdad y factores económicos. Muchas gracias hasta una situación en la cual creo que también la pandemia, el auge de las redes sociales, la desconexión que sentimos entre seres humanos muchas veces juega un papel muy importante en esta crisis de salud mental.

Ahora en la mañana estaba leyendo un artículo del país en el cual hablaban un poquito de este tema, de cómo en la sociedad actual se privilegia y se premia la dureza, el muchas veces la violencia, los liderazgos que atacan, los liderazgos que

tratan de erradicar al otro. Ellos le han llamado a esto brutalismo político en el campo político, pero creo que en el día a día también muchas veces vemos con más admiración a la persona que alcanza un gran éxito económico. Que a la persona que está ayudando en el día a día desde un punto de vista más solidario y esa esa no anda en grandes carros ni tiene vive en grandes condominios, pero no es como lo que más admiramos en nuestra sociedad y estoy empezando justo por ahí, porque yo creo que esto tiene que ver en el fondo con un tema de humanismo. Ayer lo hablaba con el doctor brevemente por teléfono, una situación ahí que hemos estado apoyando para ver si se puede resolver. Si me permite doctor contar, brevemente, una diferencia entre una estudiante y unos profes que, vista desde afuera, le decía yo al doctor, a mi ser para mí se resolvía simplemente, una visión práctica en la cual el profe y la estudiante se ponían de acuerdo en cómo poder ayudarle a que esta termine de graduar, digamos en las graduaciones de agosto-septiembre. Pero como eso no ocurre al final, digamos, van crescendo, van crescendo, llega al decano ya el decano está en medio de una situación de recursos van y recursos vienen y lógicamente y con todo gusto tratamos de apoyarles desde un punto de vista legal. Pero esto es una muy buen ejemplo, doctor de cómo una situación que debería ser sencilla, que desde el humanismo uno puede resolver con diálogo con una conversación, entendiendo las necesidades del estudiante, entendiendo también que los profesores y las profesoras tienen un estándar de calidad, que no es que vamos a estar aquí este brincándonos todo tiempo, porque eso no es tampoco consecuente con la con la Universidad que somos, pero sí que esto probablemente ha generado angustia, estrés. Ah horas de trabajo, horas de trabajo, Sí, yo he hablado varias veces hablar con Cristina, creo que fue el martes que me reuní con la Vicedecana.

Entonces, por qué estoy hablando de esto. Porque hay muchas cosas que yo creo que se podrían atender. Si si diéramos como 3 pasos para atrás, en realmente una visión humanista, en decir, bueno, qué es lo más importante aquí. En este caso, lo más importante es el bienestar de esta estudiante, que ha completado un plan de estudios de 6 años, pero que suele ser más 7 u 8, que le falta un requisito mínimo de un curso y que, si no actuamos con ese humanismo, esta persona se va a terminar graduando, no sé diciembre o enero o febrero y entonces, obviamente esa persona termina enojada, probablemente con salud, su salud mental afectada. Y también los profes, pues con más carga de trabajo y con más problemas. Este este tema, digamos de una visión humanista, también lo hablamos el viernes pasado de cómo a veces, creo que era Juan Carlos el que lo traía a colación, de cómo a veces. No perdón era Allen Quesada el que hablaba de cómo, a veces hay rumores de pasillos, a veces hay situaciones de un profe hablando de otro profe o los

estudiantes en el pasillo hablando de los profes, pero que cuando estamos cara a cara no siempre las cosas dicen y a mí me parece que eso también es algo que nosotros tenemos que recuperar como una cultura universitaria, que yo creo que eso se ha perdido aquí la gente habla en el pasillo, pero no habla de frente. O sea, a mí eso me ha pasado como vicerrector en varias ocasiones, en las cuales las personas me dicen una cosa por teléfono o cuando me ven y luego me entero de que por otro lado están diciendo otras cosas.

Estoy hablando de mi subjetividad, por supuesto que afecta a la salud mental, en este caso del vicerrector, pero también la de los decanos, las decanas, los directores. Se afecta cuando gente que uno tiene aprecio está ejerciendo una. Actividad que no es académica que no es humanista, sino que es desde la hipocresía y perdonen que hable así con esa palabra que suena un poco fuerte. Entonces yo creo que tenemos que recuperar esa capacidad de dialogar. Por eso digo de dar como 3 pasos para atrás. Tenemos que recuperar esa capacidad de dialogar. De decir como le dije el viernes pasado a Francisco, mirá en el tema del RCA, tenemos una diferencia de criterio, pues conversemos la diferencia de criterio, hablemos de autonomía, bueno, si hablamos de autonomía, ¿por qué estamos grabando esta sesión con audio y video? Porque la Ley General de administración pública dice que tenemos que grabarla con audio y video, entonces bueno la autonomía para qué.

Y todo ese tipo de discusiones traídas a una mesa donde podamos vernos a las caras directamente. Yo creo que construyen Universidad, pero que también nos ayudan a nosotros a resolver diferencias en muchas ocasiones. Por qué uno puede decir mira, no estoy de acuerdo, sí estoy de acuerdo y hablar, pero lo otro es el rumor universitario, digamos. Para ponerle un nombre que creo que nos afecta muchísimo y afecta, por supuesto, a los docentes. En este momento estoy solo hablando de la parte de las subjetividades y luego voy a hablar un poco de las condiciones de los docentes. Pero yo creo que esta parte de la subjetividad hace que a todos nos pese el cargo, o sea seguramente. Esa decisión que tomé yo de irme antes que estaba motivada por una oferta laboral, es cierto, pero también por una frustración, por un cansancio, por una, o sea, cuando uno está feliz y le ofrecen algo en otro lugar, uno no se va al otro lugar, por supuesto, ¿verdad? O sea, si uno opta por salir. Es porque hay un descontento y yo pues en mi carta quise, digamos hablar un poquito de la resistencia al cambio.

Pero también este espacio quiero hablar de esa cultura, digamos, de la crítica velada, de la hipocresía de decir una cosa y luego hacer la otra o decir una cosa de frente y luego decir otra cosa por detrás. Entonces yo creo que esa subjetividad es esa parte de la cultura organizacional, creo que es algo a la que hay que ponerle atención. No es algo que vamos a cambiar con un oficio de un decano o de un vicerrector, por supuesto que no, yo creo que eso lo cambiamos en nuestro día a día, hablando de frente diciendo las cosas que no estamos de acuerdo diciendo las cosas de por sí de eso se trata el diálogo universitario y la diversidad universitaria, y yo agradezco mucho a la gente que también este con toda claridad me ha dicho a mí en algún momento, mirá Felipe, yo creo que te equivocaste con esto, que esto se hace de otra forma. Yo creo que ese es el tipo de prácticas que tenemos que que seguir adelante.

Hay otra dimensión para tratar en términos más amplios a mí me gusta hablar del bienestar docente para tratar de hablarlo en términos más amplios. A mí me gusta más hablar del bienestar docente que necesariamente únicamente de salud mental, porque para mí el bienestar docente es un concepto mucho más amplio y además tiene, su antónimo, digamos o su contrario, sería el malestar docente. Y que por otro lado, el antónimo o el contrario de salud mental, no sé aquí el doctor o las personas especialistas pueden ayudar que sería como no sé, la no salud mental o la enfermedad mental, y creo que ese es un concepto mucho más al médico que no nos ayuda. Porque uno puede tener problemas de salud mental sin necesariamente tener una enfermedad mental, digamos diagnosticada, entonces yo prefiero utilizar estos 2 conceptos de malestar docente y de bienestar docente porque me parece que son más amplios.

Entonces un poco la pregunta y lo que tendríamos que conversar es qué determina el bienestar docente o, qué determina el malestar docente. En mi gestión en estos 2 años que han sido cortos, intensos, pero cortos, digamos al fin. Yo he optado por trabajar mucho más en la parte de las condiciones laborales y las condiciones materiales de las personas docentes. Esa ha sido la apuesta, por la que yo opté en estos 2 años. Podríamos haber buscado opciones de atención psicológica para docentes, podríamos haber hecho más cursos formativos para las personas docentes, pues sí. Probablemente sí, si alguno piensa que me equivoqué en ese tema con todo gusto me lo pueden decir ahora y lo y lo discutiremos y además, quedará como un reto para el próximo vicerrectora o vicerrectora, que en el 2025 asuma por 4 años este reto. Pero yo creo que ustedes me han escuchado en otras ocasiones para mí, un profe o una profe que es nombrada de marzo a julio y luego de agosto de diciembre casi que es una carta segura para problemas de salud mental. Porque esa persona de qué, de qué vive en enero y febrero y en esos 15

días de julio. Vive de la angustia y yo me acuerdo una vez un profe que le dijo a un director, yo estaba presente nada más, cuando el director le dijo es que dónde está su compromiso universitario, y le dice, mire, sí, pero es que yo llego al súper y le digo que voy a pagar con compromiso universitario y viera que no, no me dejan pasar de la caja. Probablemente no fue muy respetuoso el comentario, digamos, pero sí certero porque esta gente igual que nosotros también comen enero y febrero y además, esto de no nombrar en enero y febrero es una enorme, no sé, un enorme sin sentido para mí porque, ya los tribunales y así lo emitimos nosotros en las orientaciones sobre la estabilidad impropia; los tribunales han resuelto que por dejar de nombrar en enero y febrero no es que la persona no adquiere estabilidad impropia, porque si usted lo nombra el primer ciclo, el primer ciclo, el primer ciclo, seguidos 3 años ya esa persona tiene estabilidad impropia. Entonces es como esta práctica que es administrativa-académica, pero también, bueno, violatoria de derechos, eso fue lo que dijiste, verdad, claramente, eh, no ayuda a la salud mental de la gente. Pero, además, es que presupuestariamente de la Universidad tiene capacidad para pagarle a estas personas. Porque ustedes, que muchos de ustedes han sido directores de escuela o están como decanos de facultades no dividas en escuelas, saben que en la relación de puestos a ustedes les aparece en la relación de puestos para todo el año. No les aparece para 10 meses. Entonces, cuando se nombra por 10 meses lo que se provoca es un ahorro y ese ahorro, luego se utiliza en otras cosas. Así es como funciona el presupuesto universitario, ese ahorro, digamos. Eh, dependiendo del año puedan dar entre la índole de 2000, 3000, 4000 millones de colones. ¿Y eso eh? Pues sí es un ahorro, pero es un ahorro que nos cuesta muy caro. Nos cuesta muy caro porque determina el malestar docente de las personas interinas. Entonces una de las acciones que yo creo que tendríamos que hacer para mejorar el bienestar docente, es nombrar a nuestros docentes todo el año.

Un director me decía: Felipe, pero qué los pongo a hacer y yo le decía, bueno, podrías decir que vas a hacer un seminario de TFG en enero y febrero, para que los profes que antes estaban desempleados en enero y febrero, saquen a la mayor cantidad de estudiantes en sus TFGs, o logren avanzar, o a lo mejor podemos hacer un un proyecto de acción social. Digamos que tenga su momento cumbre en enero y febrero. O a lo mejor podemos hacer cursos por supuesto de verano para aquellas carreras que tienen los ciclos de de 16 semanas y que le resulta más fácil. Pero también los docentes pueden capacitarse en enero y febrero. También pueden hacer investigación en enero y febrero y así avanzar en su carrera académica. Es decir, una de las cosas que yo creo que tenemos que hacer para mejorar el

bienestar docente, es mejorar las condiciones de las personas interinas. Creo que también tenemos que mejorar las condiciones de las mujeres docentes y eso también es otra causa del malestar docente. Porque, ciertamente, hay muchas menos, muchos menos mujeres catedráticas que hombres catedráticos, esto lo hemos visto con datos. En esa línea, yo tomé 2 decisiones, una que creo que ha sido muy apoyada, que es la del programa Publicare, para darle tiempo docente, horas asistente a mujeres que puedan avanzar en su carrera académica. Y otra decisión que puede ser mucho más, este debatible y que luego aquí también hay un espacio para que lo hagamos y es proponerles que se hagan concursos limitados a la participación de mujeres o poblaciones que estén en condiciones de inequidad. En paralelo a ello, trabajamos con varios diputados para presentar un proyecto de ley para que esto se habilite normativamente. También ese proyecto de ley ya fue presentado, para que esto ocurra en todo el sector público en aquellas instancias que saquen concursos y hay un desbalance de género que esto se puede hacer. Ya esto se ha normado para el caso de las personas con discapacidad que hay unos mínimos, digamos unas cuotas. Entiendo que haya personas que tengan dudas de constitucionalidad sobre esto, pero justamente el proyecto de ley lo que aspira es a hacer una consulta facultativa a la Sala para ver si esto es pues válido desde un punto de vista constitucional y también alguno de ustedes en alguno de los concursos, si hay dudas, podrían proponerles a quienes estén en desacuerdo con esta medida que presenten una acción de constitucionalidad contra el concurso para que la Sala se exprese y de esa manera tengamos la fortaleza jurídica. El viernes pasado, Francisco, con toda razón me decía, bueno, sí, pero ahí solo estás hablando de la parte de los interinos. ¿Y qué decimos de la parte de los propietarios, verdad?. Hay mujeres propietarias con inequidades, por supuesto. Y hay que tomar desde mi punto de vista acciones afirmativas para mejorar esas condiciones.

Pero para mí el otro tema que no puedo dejar de hablar, a pesar de que sé que aquí hay importantes diferencias, es el tema del régimen salarial, porque para mí lo que tenemos en este momento en la Universidad es un debate que es, no es únicamente, pero que en parte es generacional de aquellas personas que tenemos menos de 20 anualidades para no hacer referencia a una edad, pero que suele estar asociado a una edad también y que pues tenemos una remuneración distinta de aquellas personas que tienen más de 20 anualidades y por las 20 anualidades me refiero a anualidades que sí se pagaban, no a las congeladas, digamos. Entonces, aquí hay un climagen o una disputa entre las personas que temen que su salario se vean congelados y aquellas personas que temen que sus condiciones laborales no sean las necesarias para desarrollar una carrera académica a largo plazo. Y eso además, se ha cruzado con una campaña política en la cual hay grupos, digamos

que manifiestan una posición o la otra posición y nos tiene en una situación de empate, digamos, para decirlo lo más neutral posible. Pero yo creo que ustedes están al tanto de que hay directores y directoras, una en particular que gana en este momento un millón y medio de colones como directora cuando debería ganar tres millones y medio esta perdón. Esta persona ha perdido catorce millones de colones este año. Y es además manejando una escuela que está bien complicada, es esperable que en cualquier momento de estos renuncie, porque quién va a agarrar una escuela con semejante adversidad, con semejante complejidad, por un salario que claramente no es el que le corresponde. También tenemos catedráticos y catedráticas jóvenes con 110 puntos que en su colilla de pago les llega 1700000 colones, tienen todos los méritos, han avanzado todo lo que se requiere en su carrera, pero por las circunstancias del país. Y aquí yo quiero hacer una pausa para hablar de la Ley Marco de Empleo Público que ustedes saben que tratamos de combatir desde un inicio, que es de las cosas más nefastas que le ha pasado al estado costarricense que está desarmando a la Caja Costarricense del Seguro Social, al Poder Judicial y a la propia Universidad de Costa Rica y lo hace desde adentro, porque cuando un especialista, doctor o una enfermera o cualquier profesional se va de la caja. El vacío que deja es casi insalvable o por lo menos toma años. de recuperar. El otro día creo que conversábamos, les conté de un amigo anesthesiólogo que tengo que me decía de que le pagan 400000 colones por una Guardia. Esto el doctor lo conoce perfectamente, en la cual hace 3, 5, 7 cirugías, depende cómo esté la situación de emergencia ese día y que en el sector privado le pagan 1000 USD la hora fácilmente y entonces obviamente la tentación sería trabajar en el sector privado porque entre estar desde las 4:00 de la tarde hasta las 7:00 de la mañana uno haciendo cirugías versus estar tranquilo en un hospital privado, por supuesto que la encrucijada es relativamente sencilla, pero luego eso deriva en que haya niños y niñas en este momento que no se están pudiendo operar en servicio de cardiología y que está la Caja viendo a ver si los manda a España. Por ejemplo, que eso es una tragedia y les estoy hablando de esta tragedia porque es la misma tragedia que creo que puede enfrentar la Universidad de Costa Rica en breve, porque quienes estamos por debajo de las 20:00 anualidades tenemos la enorme tentación de irnos también. Porque si si uno no ve que en este lugar podamos hacer una carrera académica y al mismo tiempo llenar todas nuestras ilusiones y necesidades económicas, pues lo que hace uno es buscar otro lugar a donde irse. Y, yo creo que este tema, digamos de los salarios, nos tiene como embotados también y de pronto solo estamos hablando de salarios y de pronto solo estamos enfrascados en esta disputa, pero me parece que es un tema fundamental para el bienestar docente que las personas tengan una remuneración acorde con con el trabajo que realizan y con su trayectoria.

También para para trabajar en este tema del bienestar docente, hemos desarrollado el Perfil Docente, que es algo que espero firmar hoy o sino inicios de la próxima semana. Es una descripción de cuáles son las dimensiones, sus dimensiones y cómo se expresan esas en el aula. Y aquí de nuevo voy a volver al al caso de de odontología. Se trata de 3 dimensiones, una es la dimensión disciplinar, cuántos sabemos de la materia, digamos, odontología, medicina, farmacia, la que sea, pero tiene otras 2 dimensiones de las que no hablamos tanto, que son la dimensión pedagógica y la dimensión personal. Entonces, la dimensión pedagógica es cuál es mi conocimiento del currículo en conjunto de la carrera que estoy impartiendo. Pero por supuesto, cuando estoy ya y en un curso las decisiones que tomó sobre cuáles son los contenidos que voy a impartir. El qué y la decisión de cómo los voy a impartir. cuáles son las dinámicas que voy a desarrollar en el aula, si voy a dar una clase magistral, si voy a hacer estudios de caso, si voy a hacer una gira, si voy a ponerles una clase asincrónica, todo eso es la parte pedagógica. Pero cuando usted pone una persona docente que no tiene formación, habilidades o capacidades en la parte pedagógica, le está generando un enorme estrés a esa persona. Y eso creo que también ustedes lo han visto en muchas ocasiones, una persona que no tiene el conocimiento para enfrentarse al aula, la puesta en escena que hablábamos el viernes pasado, es una persona que va a llegar nerviosa a ese entorno, es una persona que va a llegar sufriendo a ese entorno y probablemente una persona que está angustiada, nerviosa y sufriendo no va a dar una buena clase. Y, entonces luego van a venir los estudiantes a decir es que ese profe es muy malo, es que ese profe no sabe dar clases, pero es que no sabe dar clases porque nunca la hemos enseñado a dar clases. Este salvo esfuerzos aislados que esta Facultad tiene, por ejemplo, en el en el NIDES o que hay otros espacios que que han tratado de formar a las personas estudiantes en ese en ese campo, creo que esa es una de las de los orígenes del sufrimiento docente, es no necesariamente tener la formación pedagógica para la docencia.

Y luego la otra dimensión porque estoy suponiendo que todos tienen la formación disciplinar para hacerlo, verdad, porque eso es, digamos, no es más fácil, pero eh, digamos, es lo que normalmente vemos en el currículum y lo que de decanos y directores de escuela ven cuando van a contratar a una persona, pero luego tenemos la parte personal, que tiene que ver con comunicación asertiva, con empatía, con respeto en el aula y que esa genera muchos conflictos. Porque el conflicto de odonto tiene que ver con un problema que hubo en el diálogo. Eso lo podemos hablar más con el doctor, pero creo que este caso muy particular ejemplifica que con un poquito más de diálogo, también de parte del estudiante, pero de parte del profe, se resuelven las cosas un poco más sencillas. Entonces el

perfil docente, como les digo, tiene estas dimensiones, pero también lo que queremos es asociarle una especie de plan de formación modular. Entonces en la Resolución lo que vamos, lo que hicimos fue identificar en escuelas y facultades cursos que ya se dan y de alguna manera tenemos que hacer esa conversación con los directores y decanos y las personas encargadas para decirles, podemos poner a disposición de toda la comunidad docente estos cursos que ustedes dan. Entonces si comunicación colectiva da un curso de comunicación asertiva que los docentes podamos llevarlo también, o si de pronto un decano o una decana, un director o una directora ve que hay un grupo de docentes que en la parte no sé, que tiene mala fama con los estudiantes porque es muy concho porque los trata un poquillo golpeado, digamos, sugerirle que pueda hacer algún curso en esa línea, entonces yo creo que este perfil docente es muy importante porque es como un tipo ideal de lo que deberíamos ser como personas docentes. Es un espejo. Yo mismo me he tratado de ver en este espejo y veo que hay un montón de cosas que no soy, bueno, además tengo rato ya de no dar clases y probablemente tenga que volver a aprender a usar el entorno virtual y a conocer a los estudiantes, a ver cómo aprenden o si es que ya no leen como yo pensaba que leían antes, todas esas cosas a uno le puede generar angustia, por supuesto de la vuelta a clases. Pero es mucho más sencillo, si uno dice, mira aquí tenés esta batería de cursos que puedes llevar ya, ya sea de forma sincrónica o asincrónica para mejorar tus capacidades. Entonces yo creo que este perfil docente es muy importante para atender el malestar docente. Malestar docente, en este caso derivado de los vacíos que uno pueda tener en su formación, personal, pedagógica o disciplinar y bueno, creo que en este conjunto digamos de tratar de atender razones estructurales, económicas, tratar de mejorar desde el humanismo una cultura organizacional, digamos, de mucho más solidaridad, mucho más, apoyo, mucho más empatía y al mismo tiempo darnos herramientas para la formación docente. Son 3 claves para el bienestar docente, no estoy seguro que no son todas las claves para el bienestar docente, pero son las que en este tiempo digamos, nos alcanzó a nosotros el tiempo para.

Yo doctor lo dejaría aquí lo que quisiera más bien es elaborar sobre esto que ustedes nos ayuden en el debate y seguramente identificar otras que no he nombrado, pero que me parece que son importantes. Entiendo que hay situaciones específicas de malestar docente o ya de problemas de salud mental, mucho más graves que requieren atención, digamos especializada. Como una especie de como hacemos con los estudiantes de brigadas de atención de emergencia en cuidados psicológicos que, a lo mejor, podríamos tener algo parecido para las personas docentes. Pero lo cierto del caso es que la Universidad en este momento no tiene

la infraestructura para ese tipo de de apoyo de verdad. Así que bueno gracias y saludo doña Magda e Isabel, que no había visto antes en la presentación y gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Buenos días a doña Magda y a Isabel.

Dra. Magda Sandí: Buenos días, muchas gracias.

Dra. Isabel Avendaño: Buenos días. Saludo cordial a don Felipe.

Dr. Fernando Morales Martínez: Vamos, solicitando la palabra don Leonardo.

Dr. Leonardo Castellón Rodríguez: Gracias, muy, muy Buenos días compañeros y compañeras. Don Felipe agradecerle la visita, desearle muchos éxitos en su vida profesional y demás a partir del 28 de julio.

Sin duda don Felipe, usted plantea temas, temas amplios y valiosísimos todos. Me voy a referir a un par verdad y agradecerle la sinceridad y transparencia con la que nos habla un poco de su experiencia como autoridad universitaria, que eso es valioso y que de alguna manera también se ha se ha comentado en este espacio y otros de la importancia de compartir también las bondades y no bondades de ser autoridad universitaria. Para utilizar su terminología en función del malestar docente y relacionado con el régimen salarial académico que usted invitó a que conversáramos. Y justamente sobre eso, este mismo Consejo cuando recibió en su momento miembros del Consejo universitario sobre la propuesta de la creación del régimen salarial académico, se hicieron observación, se hicieron advertencias, vamos a ponerlo en esos términos y inclusive este Consejo, pues le manda a decir, por favor, no lo aprueben, no entendemos cuál es la urgencia.

Bueno, en términos generales hicimos otras acciones, un grupo de decanos y decanas, verdad este inclusive. Bueno, el recurso de revisión que hicimos, la solicitud de medidas cautelares, medidas cautelares que fueron calificadas como absurdas en el Consejo Universitario, un poco en la línea que usted mencionaba, verdad? Cómo conversamos en la Universidad. Pero vea qué interesante y esto lo ha dicho Leonardo Castellón como ciudadano universitario y como decano, cuando me han preguntado el tema, yo les decía, vean señores, no hay, no hay seguridad jurídica. De los de las implicaciones del régimen salarial académico. Y habían compañeros, compañeras de la facultad que me decían, mire, es que, es que yo quiero que el régimen sale al académico, se ponga en funcionamiento porque me

va a significar 1000000 de colones más por mes. Voy a usar el ejemplo que usted citó don Felipe de esta directora que ha perdido 14000000, Verdad. Bueno, uno no pierde lo que no tiene, pero este vea qué, qué curioso. Si al final, el régimen salarial académico no tiene fundamento jurídico en la ley marco empleo público. Esa persona hubiera tenido que devolver 14000000 o más y en esta mesa yo lo dije, no se va vale que juguemos con las expectativas de las personas. Al compañero que me decía, yo quiero ganar 1000000 de coronas más, yo le decía no se arriesgue. No pida pasarse, en alguna de las versiones de este reglamento, en el uno de los transitorios se decía que yo, como decano podía pedir pasarme. Digamos que yo estoy en esa generación de menos de 20 anualidades. A mí desde esa perspectiva, a mí me servía la versión anterior del transitorio porque iba a ganar más. Pero yo, conscientemente, entendiendo la situación, yo no iba a solicitar el traslado, primero porque la Ley Marco Empleo Público, en la ley Marco Empleo Público no existe la figura de traslado voluntario y me parece que la autonomía no da para eso, verdad? Mi visión, mi perspectiva, pero entonces si yo, si yo veía esa perspectiva, otros decían y defienden que sí, que el reglamento sea de verdad el reglamento, el régimen salarial académico es el blindado, pero es que ponemos en riesgo a la gente, verdad? Es que no estamos hablando que esas personas va a ganar 80000 colones más, es 1000000 de colones. Y cuando alguien accione constitucional o por diferentes vías contra el reglamento, la gente va a tener que devolver la plata. Y no me lo estoy inventando, eso ya ha sucedido en el INA. El reglamento autónomo de servicios por una acción inconstitucional ya se lo trajeron abajo, que implicó de temas salariales, inclusive nombramientos que se habían hecho basado en el reglamento. Entonces, más allá hay este si si así no se entendió en su momento, pues quiero decirlo con todas las palabras, más allá que de que de que pudiera entenderse, que es que sea en la coyuntura electoral de la rectoría. No, no es que estamos hablando de una cantidad importante y cuando yo vi videos de autoridades universitarias diciendo de que qué barbaridad, que haya personas que no quieran que se apruebe el reglamento salarial académico porque va en contra de la mejora salarial, de nuevo estamos jugando con las expectativas de la gente. Yo quisiera que ganáramos muchísimo mejor, por supuesto que sí, pero con seguridad jurídica. Pues no se vale que le digamos a la gente que usted va a ganar más y que verdad hay que aprobar el reglamento para que es para que ganemos más. Pareciera ser que este año la negociación del FEES no va a ser tan dura. Pareciera ser, a rato sí lo sea, imagínense. Entonces ves que quieren el FEES para recetarse salarios de privilegio, porque así lo pasando duplicando por todos los salarios indistintamente si sea justo o no, entonces tenemos que tener ese cuidado y yo debo agradecerle y felicitar a esta administración, digamos, en el sentido de que se empezó a ampliar, por ejemplo, o se más bien se se mantuvo el tema de ampliar más allá de las 14 o

16 semanas, verdad, los nombramientos si se pudieran quedar mucho mejor, porque efectivamente, quiénes son los que, cuáles personas hacen acción social, mayoritariamente personas interinas, pero mayoritariamente mujeres y entonces preparar cursos, eso eso es trabajo. Tú en sus trabajo, entonces imagínense nosotros Universidad humanista, pidiéndole a la gente que trabaje gratis, verdad gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Como dijo don Felipe, el supermercado no, no recibe esa moneda, verdad. No llegan a criptomoneda verdad? Bueno esta Don Orlando Arrieta tiene la palabra.

Dr. Orlando Arrieta Orozco: Decía que don Felipe tiene la libertad que da el hecho de dejar el puesto de verdad. Yo siempre he dicho que cuando ocupamos un cargo bajo una misma persona conviven 2 entidades, la persona en su individualidad y el cargo que ostenta y que bueno, que a veces uno desde el cargo tiene que morderse la lengua de lo que dice, porque es la voz del decano, de la decana, del vicerrector, de la vicerrectora y tiene que prevalecer porque es una autocensura. Digo yo que libremente uno tiene que aplicar, porque libremente accedió a un cargo y hay una responsabilidad, verdad. Por eso, cuando uno está a las puertas de dejar el cargo, pues yo creo que tiene una libertad y una licencia para poder expresar muchas cosas. En ese mismo sentido, comparto lo que se menciona de que debe primar el diálogo, sobre todo un o sea en general en una sociedad, pero más en una institución universitaria y más en una institución universitaria como la Universidad de Costa Rica. Yo he discrepado fuertísimo de muchas personas en la Universidad y eso nunca ha trascendido. Al plano personal, mantengo relaciones buenas con muchas personas con las que he discrepado en mesas fuertes, o sea fuerte. Les puedo decir que en el límite ya de cuando la cosa se puede poner feo, verdad, pero nunca ha trascendido. Pero bueno, puedo utilizar el término que utilizó don Felipe, también hay mucha hipocresía de personas que no debaten en una mesa. Fuertemente y exponen sus ideas, sino que utilizan estrategias. No universitarias, no académicas para debilitar una gestión para atacar diferentes instancias internas incluso de la misma Universidad, lo cual no contribuye al debate universitario verdad y que incluso va en muchísimas ocasiones contra los mismos intereses generales de la Universidad. Y entonces, bueno, me parece muy importante que don Felipe lo ponga sobre la mesa en el sentido de que nuevamente podemos tener diferencias. Podemos llegar a un acuerdo de que estamos totalmente en desacuerdo y nadie tiene la verdad absoluta. Muchas veces podemos pensando bien decir que queremos lo mejor por para la institución, por caminos muy diferentes, pero hay un objetivo común que es el bienestar de la de la institución. Sin embargo, hay que decirlo, esa no es la realidad actual. Para muchos casos, verdad en donde se

utilizan técnicas, estrategias, maneras. no acordes con los altos principios y valores universitarios.

Respecto a lo de las diferentes cuestiones salariales, bueno, nuevamente hay diferentes posiciones, verdad y lo que tenemos que procurar es que persistan o más por el respeto, verdad y volviendo justamente a estas cuestiones no universitarias, justamente cómo eso afecta la salud mental de las personas docentes y de los que ocupamos un cargo. Cuando uno tiene que estar gastando y digo gastando tiempo en contrarrestar un ataque, no debería ser de la forma cuando lo que deberíamos hacer es invertir el tiempo en el quehacer académico y el trabajo universitario de cada una de nuestras instancias. Yo celebro justamente lo ya dicho de poder ampliar al personal docente las condiciones de los grandes esfuerzos, yo creo que si algo es una cereza en el pastel, los diferentes esfuerzos que en materia de género ha impulsado esta administración, no solo con Publicare y con la convocatoria del fondo, digamos, de la Vicerrectoría de Investigación para mujeres, promoviendo la unidad de género. O sea, han habido una serie de elementos que articulados, eh como se han hecho realmente ha habido un avance significativo en materia de género que es de celebrar para entonces, esa sería mi intervención, gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Gracias muy bien, muchas gracias. Sigue doña Magda Sandí en el uso de la palabra adelante.

Dra. Magda Sandí Sandí: Muchas gracias. ¿Me escuchan? Sí. Muy bien, perdón porque he estado bastante resfriada, entonces por ahí no en mi voz normal. Muchas gracias, señor decano, por permitirme el uso de la palabra. Don Felipe muchas gracias por venir al seno del Consejo de decanos y decanas y bueno, plantear usted con toda transparencia a los diferentes temas que se han abordado. Se lo voy a decir así, en aras de esa transparencia, también nos hubiera gustado mucho don Felipe que usted hubiera dialogado más con la Facultad de educación pues que forma formadores, entiendo que las agendas de trabajo son a veces muy complejas. Entiendo también que a veces es imposible buscar los espacios para conversar. La Facultad de educación es una facultad muy compleja, no solamente porque tiene esa gran responsabilidad de formar a los formadores en el país, sino también porque nosotros impartimos todas los niveles de educación, desde preescolar hasta la universitaria, con el departamento de docencia universitaria y hay muchos problemas por cosas que creo que no se lograron resolver como pensábamos que se podía haber resuelto, como el tema de carreras compartidas, por ejemplo, como muchos otros temas que creo que están en una agenda pendiente de trabajo. No

obstante, siempre que hemos pedido el apoyo, eso sí lo tengo que decir cuando hemos pedido el apoyo de la vicerrectoría del señor vicerrector con plazas con cualquier otro espacio, digamos de formación, pues si siempre hemos tenido las puertas abiertas en esa línea, así es que yo quisiera también, pues agradecerle a usted también el apoyo a mi gestión como decana no es fácil. Una facultad integrada en escuelas, doña Isabel lo dije bien, una facultad integrada en no es fácil la dinámica de trabajo, donde las las asambleas de las escuelas son las que tienen, pues el control tienen el manejo, tienen la gestión, tiene la administración de los recursos y el decano, pues tiene una función diferente de articular, de gestionar, de buscar el diálogo, el consenso, pero no es fácil y bueno, y aquí está doña Isabel y muchos de ustedes que tienen decanatos integrados en escuelas que tienen uno que apelar mucho a las inteligencias emocionales, por ejemplo, hablando de salud mental. Y a muchas otras estrategias para poder sacar adelante la tarea.

Quisiera comentarles a propósito también que se comentó el término del régimen salarial. El pasado miércoles tuvimos una asamblea de facultades extraordinaria donde invitamos al señor Pedro Méndez con la administración y a miembros del Consejo Universitario para que se refirieran al tema de la reforma salarial. Invitamos a las 2 partes para que no tuviéramos, pues una versión por aquí, otra versión para allá. Los asambleístas enviaron previamente las preguntas a las a los miembros de la mesa. Y al final, pues fíjense que la gente se fue con más y está con más dudas. Está con más incertidumbres. No es un paso fácil el decir me voy a trasladar al régimen de salario compuesto al salario global. Esa es una decisión que no solamente compete a la persona, sino que tiene que ver con el futuro y el bienestar de esa persona y también de una familia o de uno dependientes que pueden estar atrás de esa persona. Y esa decisión también no le no se la podemos tampoco transferir ni a Recursos Humanos, ni al decano ni a alguna autoridad universitaria. Pareciera que hay, como decía el señor decano de Ciencias Económicas, una Gran incertidumbre porque esa persona no está blindada, digamos, desde el punto de vista jurídico. ¿Qué pasa, digamos? Si en la próxima Administración, la próxima administración decide que ese no es esa Resolución y va todo para atrás. En dónde quedan las personas que se pasaron, como decía don Leonardo, tienen que devolver el dinero, vuelven a su condición anterior, que ya digamos que en el imaginario tienen una mejor, un mejor ingreso. En fin, yo creo que esto es un tema que no ha acabado. Es un tema en el cual nosotros, como le digo, tenemos más dudas que respuestas. Cada persona es una, es un caso individual, no se puede aplicar la regla a rajatabla. Cada persona tiene una situación laboral totalmente diferente y sinceramente yo no le veo una solución en el corto plazo para que esto digamos, se pueda resolver.

Como les digo la asamblea de Facultad terminó con un montón más bien de preguntas más. La administración sugiere ir a visitar a las unidades académicas, pero sinceramente no le veo una salida positiva a ese tipo de estrategias. En este momento todo está detenido, sí, por el dictamen de la OJ y la verdad es que no sé cuál será, cuál es el futuro, digamos, para esta reforma salarial.

Muchísimas gracias y nuevamente don Felipe agradecerle a usted la confianza, usted es mi jefe superior inmediato, el superior superior es el Rector, como siempre lo he dicho y agradezco siempre la confianza que me tuvo para, pues para hacer las labores que realizo en el decanato de la Facultad de Educación. Muchísimas gracias a don Fernando por el uso de la palabra, permitirme el uso de la palabra.

Dr. Felipe Alpizar: Gracias doña Magna.

Dr. Fernando Morales Martínez: Mucho gusto doña Magda. Seguidamente vamos a escuchar a don Francisco Guevara de la Facultad de letras.

Dr. Francisco Guevara Quiel: Gracias. Buenos días. Bueno, yo primero que nada quería felicitar a Felipe por esta oportunidad que le surgió, que espero sea muy provechosa y que tenga muchos éxitos en esta nueva etapa y la otra lamentar profundamente la otra parte de la razón que lo impulsa a dejar el cargo. De verdad ya sabemos que la U puede ser muy ingrata en muchas cosas y uno no está en esto y no se mete en esto para que le agradezcan y le rindan pleitesía. Lo hace por espíritu de servicio, pero efectivamente es parte del conjunto, verdad. Viene, viene viene, viene ahí, sin embargo, la gran lección me parece a mí que saca uno de todo esto es cuán importante, quienes me conocen siempre han escuchado que invoco a las 3 C: comunicación, comunicación, comunicación y qué importantísimo que es esto, no solo comunicar sino comunicar con la verdad. En verdad, porque al final que lo que debe prevalecer es el interés de la Universidad de cara a la sociedad, pero entonces hay un trabajo muy importante que hacer a nivel de conciencia. No solo nosotros, sino quienes integramos la comunidad universitaria para verdaderamente asumir eso que está en el Estatuto Orgánico, que están en la Constitución, etcétera, y en nuestra labor como académicos y académicas. Pero yo creo que aquí es importante tomar en cuenta que nuestra labor puestamente tiene que ir abocada a ese tipo de acciones y el problema yo evocando esto, la necesidad del acercamiento, y de la confianza que debe haber y reinar en nuestras relaciones. Ese acercamiento me parece importante. Creo que ahora eso que estás haciendo, pues sí, es decir, este uno a veces piensa que desde la oficina puede arreglar un montón de cosas, pero en realidad mucho se arregla también en la conversación, el diálogo y este acercamiento que es tan positivo y cuando decía que necesitamos

comunicar con la verdad, no sólo comunicar, sino también comunicar con la verdad es evitar que se politicen temas tan importantes y esenciales para la vida universitaria y que podrían definitivamente estancar su labor. Politizar un tema tan básico como lo del salario como se está haciendo actualmente, yo creo que es, verdaderamente muy problemático, nos genera muchísimos problemas, estamos qué es lo que hay que hacer. Bueno con toda honestidad intelectual, que es la otra parte que constituye o es la columna vertebral de la Universidad, la Universidad intelectual, es debatir y tratar estos temas objetivamente y cómo se debe, verdad, de respetando debido proceso, incorporando los estudios que correspondan, no crear falsas expectativas y si corresponde a un salario x ese será el salario x pero será probado, comprobado y reprobado, verdad, entonces eso creo que nos hace falta, verdad y hemos parcializado mucho las cosas porque estamos en procesos que no deberían mezclarse para nada, lo que es la supervivencia de las personas y su interés en permanecer en esta Universidad para que permanezca a futuro, pero también, no mezclarla con asuntos políticos que efectivamente contaminan completamente el debate y que nos tiene estancados en esta situación y como bien dice doña Magda, no tenemos ninguna certeza de lo que puede pasar de aquí a unos meses. Entonces creo que esa es la gran lección y esto lo estás propiciando con con tu venida aquí Felipe y lo agradezco mucho porque yo creo que es importante que lo debatamos realmente y nosotros, sobre todo que tenemos facultades a cargo y que esos temas de fondo son importantísimo, traerlos a colación. Muchas gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Gracias don Francisco. Tiene la palabra la doctora Flor Jiménez del Sistema de Estudios de Posgrado, adelante por favor.

Dra. Flor Jiménez Segura: Muchas gracias, bueno. Igual que doña Magda esta no es mi voz, pero sí se escucha. Es oportuno bueno primero darle gracias a don Felipe por esta introducción que nos hace por su labor, creo como ya se lo he manifestado que que don Felipe se metió en algunas situaciones que o decisiones que por muchos años en la Universidad se habían dejado de lado, sin embargo, creo que ese es el inicio de este proceso que se inicia y que supongo, pues las diferentes autoridades tendrán que seguir retomando y con la misma palabra de retomando yo quisiera retomar al sistema de estudios de postgrado.

Comentarles a partir de lo de la salud mental, que el Sistema Estudios de Posgrado sabemos que está conformado por estudiantes de la Universidad, de otras universidades y de muchas universidades privadas que desconocen lo que es el sistema que desconocen lo que son los procesos y que muchas veces se ven afectados en esa comunicación interacción dentro de su situación académica,

muchas veces por desconocimiento. Pero también quiero hacer saber a este Consejo que bueno no existe en la Universidad ni un CASE donde puedan asistir los estudiantes de posgrado ni ningún otro tipo de apoyo que facilite, digamos lo que es la salud mental y aunque sean personas adultas, son personas que están viviendo exactamente situaciones semejantes y tomando decisiones muy parecidas a estudiantes de pregrado o a docentes también de la Universidad. Es desde ahí que bueno, con permiso, digamos, de la Vicerrectoría de Investigación, hemos tomado la decisión y ya lo tenemos confirmado, un proyecto que lo va a aprobar próximamente el Consejo del SEP de aprobar una brigada del sistema de estudios de posgrado. Unida totalmente a lo que la Universidad está proponiendo y demás, pero sí dirigida, ya que yo creo que es como como el cambio que le hemos dado, centrada en el bienestar, que comparto totalmente lo que opinaba don Felipe al inicio, o sea el bienestar va mucho más allá de la salud mental. Hay escritos muy importantes tanto dentro de la Universidad como fuera al respecto y el objetivo de esta brigada no es solo dirigirse a los estudiantes, sino a los administrativos, a los docentes y al estudiantado. Porque consideramos que en la medida en que se pueda fortalecer en sus situaciones personales, al docente, al administrativo, eso permitirá una mejor interacción con el estudiantado. No podemos pensar que solo los estudiantes necesitan apoyos, todos tenemos situaciones personales que de una o de otra, nos pueden afectar en la interacción con los otros grupos con los que nos relacionamos. Entonces yo creo que esta es una iniciativa que debería ser considerada en el entendido de que las acciones se dirijan a las a las diferentes poblaciones que conforman toda nuestra comunidad universitaria. Gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Muchas gracias doña Flor. Seguidamente, el doctor David Lafuente, de la Facultad de Odontología.

Dr. David LaFuente Marín: Buenos días. Buenos días don Felipe. Lo voy a decir desde el punto de vista meramente de individual, es la única perspectiva que uno tiene, que para hablar de del estado mental de las personas. Obviamente solo puedo hablar de Odontología y cuando me estuve cuando decidí proponerme para el puesto. Que estaba aquí atrás en el en los posgrados de odontología, todos los profesores me decían: que y que baboso que por qué está haciendo, que porque me meto en esto, verdad y, la respuesta mía era es que me gustaría que lo que tenemos aquí lo tengamos allá en la facultad, porque no éramos para nada parecidos este. Entre todos nos llevamos bien. Había un ambiente que a veces no me gustaba mucho, pero era un poquito ya rayando en la amistad entre profesores y estudiantes. Este y rara vez teníamos pleitos con los estudiantes, entre profesores

era inexistente, con los administrativos estaba todo bien. Yo sabía que en Odontología no estaban así. Lo que pasa es que como no lo está viendo, no podía asegurarlo, ahora sí, ya lo puedo asegurar este. Yo ahora que don Felipe decía eso el el problema conmigo es que yo veo el puesto de nosotros, siempre lo he definido así, que es de liderazgo y para mí las personas se lideran, los procesos se administran, entonces si uno pone primero la persona delante de todos los demás. Uno nunca se va a equivocar porque puede fallar uno en el presupuesto puede fallar un proceso administrativo, pero si uno busca el mejorar a la persona, siempre siempre vamos a tener éxito. Y he encontrado algo que yo siento que trato de justificar como que es algo excesivamente antiguo. Que es va creciendo poquito a poco por los años y tal vez esa parte de la salud mental es que algo pasa un semestre. Entonces me afecta un poquito y otro otro semestre y otro poquito. Al punto que tengo sí profesores que cuando presentan el programa del curso ya están viendo los estudiantes como enemigos y lo presentan, ya estamos peleando y tenemos grupos de estudiantes que ya cuando van al curso ya saben cómo es porque ya les han contado. Entonces ya empieza mal y tengo administrativos así este yo tuve un problema el año pasado porque 2 grupos de asistentes se estaban peleando y ya en el pleito ustedes saben ya empiezan a decir cosas YY una le dice al otro y todo y una llegó a pedir hasta el despido de una de ellas y lo generó que una pidió un uniforme diferente, color que las demás.

Entonces cuando yo habla con la gente de la Junta de Relaciones, se me reían encima y yo me reía con ellos, pero usted ya es serio porque ya tiene ya ponen la denuncia de la cosa hicimos. Y aún no lo sabía, pero por el proceso de acreditación tuvimos que hacer una encuesta a principios del año pasado para hablar del clima laboral, ya sabemos que está terrible. Lo que no sabía es que estaba tan terrible que pedimos ayuda a la Oficina de Recursos Humanos, ellos tienen una gente. Entonces habían planeado cuatro sesiones con un grupo de administrativos y todo, y a la segunda la cancelaron las demás porque dicen, esto está terrible, no sabemos qué se puede y entonces nos dejaron botados. Ahí estoy empíricamente tratando yo de mejorarlo. ¿Verdad que ya NO sé? Y esa parte del empírico es el que yo creo que la U puede empezar a ayudarnos un poquito más. La parte laboral, nosotros tenemos un montón de profesores, es cierto que se nombraban de marzo ese y entonces disque no podían hacer estabilidad para pasar a propiedad. Y cuando entré yo pregunté, y por qué no los podemos nombrar en enero y me dicen que no sí se puede, entonces nada más decir OK. Y teníamos más de 20 plazas que seguidamente todo porque eran de pensionados, se pedían que se descongelaran. Y yo: y no podemos pedir la permanente, me dice sí, entonces nada más pedirla.

Entonces, a veces hay soluciones que uno dice, son muy sencillas, y yo espero que un montón puedan pasar a propiedad el otro año ya después de este año están nombrados completos. Y de las plazas que ustedes nos cambiaron, calculé que entre 11 y 12 van a poder pasar a propiedad en el 26. Y. Pero a veces yo siento que es un poquito de pensar, cuál es el objetivo del trabajo de nosotros. Yo sigo pensando eso, el objetivo es las personas nada más, o sea yo a veces les he dicho. Mi trabajo no es sentarme, aunque lo tengo que hacer, a firmar acciones de personal y vacaciones y eso. Aunque suene extraño es una maña mía, pero la tengo desde que está en el posgrado. Yo trabajaba haciendo los dientitos en cera y cosillas, así subiendo los pies en la mesa, digo yo que es que me llega más sangre al cerebro, por lo alto. Entonces yo le digo, lo mío es estar sentados y pensando cómo le mejora el trabajo y la vida a ustedes, no estar firmando eso, o sea así, yo veo la esa es la visión que tengo yo del trabajo. Pero así como Leonardo habla muy bien de la parte salarial y todo lo que tiene que ver con eso es su campo, yo no lo conozco. Igual en estas partes, yo tengo que decir a veces yo no sé cómo corregir esas cosas. Y me ha costado encontrar ayuda en otro lado de la U y no digo Vicerrectoría de Docencia, porque hemos buscado en otras escuelas, en Psicología y en Educación y a ver quién nos puede colaborar un poquito. En esas encuestas, dice, que hay mala comunicación. Entonces, ya sé que el mandarles mensaje de whatsapp por grupo, mandarles email, mandarles oficio no funciona porque si no, no dirían que hay mala comunicación, pero entonces qué más hacemos. Y entonces eso tal vez nos pueda ayudar un poquito, porque uno puede llegarle a ver porque es que la gente está enojada, porque es que la gente ya llegue mal. Qué es lo que está pasando, que no lo dice, es que todos los días en la mañana mete los dedos en la gaveta y la cierra para llegar bravo al trabajo, verdad, y tengo mucha gente que, básicamente, uno puede describirlos así. Pero qué es lo que está pasando más atrás y a veces desde muy antes. Y no tenemos la capacidad por el área en que estamos este. Las colegas del Área de Sociales saben de eso, pero nosotros del lado de Salud, esa parte no, no la manejamos tan así. Y si pudiéramos buscar algo que nos colabore o nos ayude, cuando necesitamos esa asesoría de cómo hacer algo, un cambio más trascendental, no, no. resolución de conflicto entre 2 personas, sino ya algo un poquito más grande que involucre grupos grandes o que erradique estas cosas que le digo que yo estoy seguro pueden venir 10-15 años atrás que se van gestando un poquito, gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Muchas gracias, seguidamente, el doctor Juan Carlos Calderón, de la Facultad de artes adelante Juan Carlos.

Dr. Juan Carlos Calderón Gómez: Muchísimas gracias don Fernando. Bueno, lo mío es empezar a deseándole lo mejor, los mejores parabienes como le han

externado mis colegas a don Felipe, desearle lo mejor. Quiero decir que a nombre de la Facultad de artes, tenemos bastante que agradecerle, ha dialogado con las escuelas, nos ha atendido en nuestras súplicas en algunos casos. Ha acelerado los difíciles trámites para para cambio de plan de estudios en la Vicerrectoría a través del CEA antes Y durante el cuando fue también simultáneamente director del CEA. Y quiero quiero ahí quiero agradecerse a nombre de la de las escuelas de la facultad. Creo que que el trabajo que se ha hecho y la preparación en este momento para cambiar de planes de estudio de las 3 escuelas es fundamental. El arte no puede ir atrás de los tiempos que estamos viviendo y las propuestas de las 3 escuelas son realmente, reveladoras, revolucionarias diría yo, a través de una didáctica mucho más clara para los estudiantes y una diversificación de opciones, teniendo en cuenta el mercado laboral de de nuestros y nuestras egresados.

Eso se lo agradecemos muchísimo, no solamente nos ha facilitado esa logística de acompañamiento, sino también los recursos necesarios. Mantuvo su palabra, inclusive en la Escuela de Arte Dramática después de 2 años, cuando le habíamos solicitado esto y ahora que que ya es casi ya es una realidad el nuevo plan de. Dios, mantuvo su palabra y eso se lo agradezco muchísimo. Es muy fácil de repente echarse para atrás en algunas cosas y usted no lo hizo. Ha dialogado con nosotros, ha venido aquí a la Facultad, al Consejo de Facultad. Ahí van las escuelas. Estoy enterado por doña iria, por don Ernesto y Erika también que tal vez es la que no ha estado tan presente, pero pero cuando yo fui director, estaba presente usted en esos momento y ellos están justamente también muy agradecidos con todo este apoyo que que ha dado en varios aspectos, cuando cuando fuimos a solicitarle que nos colaborara como una ayuda para un docente de la escuela de música que tenía un un proyecto maravilloso en Austria y que ponía muy en alto el nombre de la escuela de la Escuela de Artes musicales y de la facultad y de la Universidad de Costa Rica, también no dudó en en colaborarnos, siempre y cuando se se pudiera y se podía en ese momento. Pues bueno, agradecerle eso; Sí también hay diferencias con el RSA, yo soy del grupo que también creo que que era lo mejor esperar y lo mejor consultar a la Jurídica antes y consultar a la a la Contraloría e incluso la Facultad de Derecho si era necesario, creo que es importante y eso que dijo este mi colega Leonardo Castellón también y lo hago mis palabras y también lo hemos hablado y también me ha respetado mi posición y yo también le he respetado la la suya. Creo que esos esos, eso es importante Don Felipe, eso es de agradecerse. Dos cositas porque como ahora vienen los nuevos planes, estamos hablando de salud docente, salud mental. Los nuevos planes provocan mucha incertidumbre en los docentes, los cambios de planes porque a veces un docente se se se acostumbra a dar una materia durante años y de repente decirle, ya usted

no va a dar esto, va a dar lo otro, tiene que ponerse a estudiar, a leer, provoca un estrés impresionante. Los docentes, inclusive al principio, se traduce en una gran oposición a los nuevos planes de estudio y eso es comprensible. Entonces creo que también la Vicerrectoría de Docencia debería contemplar este aspecto de que hay sobre todo los profesores que ya tienen ya pasan de los que 55-60 años y que están todavía dando clases y algunos realmente muy lúcidos, pero que se oponen a los cambios. Porque creen que los tiempos pasados fueron mejores y lo siguen diciendo una y otra vez sosteniendo planes de estudios que ya ni a los estudiantes convencen. Entonces, bueno, esos profesores también hay que darles alguna asistencia emocional y guiarles, y tal vez la Vicerrectoría puede dejar algún espacio ahí para que eso suceda. Es importante. Y lo otro que le iba a preguntar, tiene que ver con las evaluaciones. Usted habló en el Consejo de Área la vez pasada que la Vicerrectoría está proponiendo o va a proponer nuevas evaluaciones que sean un poquito más amplias y menos ABC de lo que está ahora realizándose en cuanto a evaluaciones docentes, entonces quisiera que se explicara un poquito más sobre este tema, sobre todo porque también estas evaluaciones causan mucho estrés en los docentes, porque se ven como castigo como un futuro castigo y no como una oportunidad para mejorar. Eso es don Felipe. Muchísimas gracias de verdad por compartir este espacio con el Consejo de decanos y decanas.

Dr. Felipe Alpízar Rodríguez: Gracias Juan Carlos.

Dr. Fernando Morales Martínez: Muchas gracias. Vamos a seguir en el orden de la palabra don Jáiro Núñez, del Sistema de Estudio de Generales. Adelante, por favor don Jáiro.

Dr. Jáiro Núñez Moya: Muchas gracias don Fernando. Buenos días, compañeras, compañeros. Buenos días, don Felipe. Muchas gracias también por su presencia hoy, pero además quisiera en el seno de este órgano agradecerle la cercanía y el apoyo que usted ha tenido con la Escuela de Estudios Generales. Recuerdo desde el momento en el que asumí que nos reunimos en aquel entonces don Mauricio y yo con usted y después en el proceso de transición, este conmigo también. Creo que usted ha puesto su atención precisamente en lo fundamental que resulta en la formación general y humanista para la Universidad, pero además nos ha venido apoyando justo en este proceso de transición, por ejemplo. Que se vivió a propósito de la situación del bienestar o el malestar y de la salud mental. Que generó también la transición debido a la renuncia de don Mauricio en la Escuela de Estudios Generales, ahí hubo un apoyo importante, que me llevó también a mi entender algo colegas y yo creo que dichosamente soy psicólogo para poder estar en un puesto como este y poder entender la dinámica que se da en términos de las

relaciones humanas, verdad. Este la posibilidad de cambio, es una decisión personal, y nos enfrentamos a situaciones emocionales. Qué pasan por decisiones y por historias de vida. Que no podemos cambiar de la noche a la mañana. Y en una escuela en la que tenemos más de 180 personas docentes, entender eso, genera procesos de acompañamiento, pero además entender y Juan Carlos lo conoce muy bien también que va a haber gente problemática siempre que está en contra de las decisiones. Este o que busca grupos y presenta cartas y recursos, etcétera y que termina siendo una constante. Hay que comprender también que el asunto no es directamente con nosotros, es como una estructura de poder. Este con una estructura de poder que lo que implica es más trabajo para uno, contrario a lo que unos piensan que uno decide y resuelve todo a su manera. Y creo que que de alguna manera también lo que nos comenta don Felipe tiene que ver con el esta dinámica a un nivel todavía muchísimo más complejo que es el institucional. El diálogo implica interlocución y lo plantea este también la hermenéutica crítica. Hay que reconocer al otro y a la otra como interlocutor válido. Y cuando llegamos con la razón, a priori no vamos a tener ese diálogo y eso es lo que pasa muchas veces porque perdemos la perspectiva. Y cuando no nos ponemos de acuerdo, es la Universidad en la que pierde porque es la imagen, porque son los cuestionamientos porque hilamos muy fino de qué es lo que yo apoyo y qué es lo que yo no apoyo y no pensamos en las responsabilidades, en las funciones y a quiénes son los que les competen tomar decisiones. Y en ese sentido yo creo que ahí este también es importante que reflexionemos sobre a qué estamos llamados y llamadas. Eh. Lo digo en relación con el RSA que yo me he mantenido muy al margen, pero también lo que siempre he pensado al respecto es que si hay una ley que obliga a la Universidad, la Universidad tiene que actuar y quiénes son los que tienen la responsabilidad de actuar. Y si no lideramos procesos y son no somos propositivos y si no articulamos a lo que estamos llamados, ahí es donde tenemos que ir. Yo creo que no es ni a favor ni en contra, sino más bien estableciendo responsabilidades y viendo cuáles son las obligaciones. A pesar de que exista autonomía, no somos, eh, no estamos a la libre y existen regulaciones a las que también es importante que como institución nos nos sometamos verdad por una cuestión de contrato social que, bien lo sabemos todas y todos. Este quería señalar eso en relación con el asunto de la salud mental, porque sí es algo que ha propósito de las responsabilidades y de las decisiones que le queda y que le compete a cada uno y a cada una. Yo tengo aquí situaciones y casos que sé que probablemente con un proceso psicológico en las situaciones se mejoran. Pero no me compete a mí decirle a alguien verdad. La persona tendrá que descubrirlo en algún momento y mientras eso no suceda, habrá que buscar cómo resolver, porque a pesar de que se necesita bienestar y salud mental, tampoco es la Universidad y aunque la

Universidad les ofrezca al ser una decisión personal y contrario a lo que pensamos, que esto también lo conozco muy bien. La decisión de la búsqueda de ayuda no termina en un proceso y no es efectiva. Hay gente que llega a consulta y a la segunda sesión ya no llega, porque moverles el piso implica tener que responsabilizarse y tomar decisiones y desaprender después de 30 a 40 o 50 años es una situación muy compleja que implica a disposición. Entonces sí, yo creo que podemos generar procesos de acompañamiento. Creo que es importante conocer las necesidades de las y los colegas, pero al final también desprendernos de cuáles son nuestras responsabilidades, dónde llegan nuestros límites Y este y que la asertividad a fin de cuentas tiene que ver con eso en la responsabilidad que cada una y cada uno. Eso era lo que quería decirle. Reitero nuevamente el agradecimiento a don Felipe. Y este Buenos días.

Dr. Fernando Morales Martínez: Gracias don Jáírol. Seguidamente, doña la doctora Isabel Avendaño, la Facultad de Ciencias sociales. Adelante doña Isabel

Dra. Isabel Avendaño Flores: Muchísimas gracias don Fernando. Muy Buenos días a todas a todos un cordial saludo a don Felipe Alpizar, Vicerrector de docencia. Yo quisiera tocar 5 puntos el I, pues darle un gradecimiento a don Felipe porque de la Vicerrectoría de Docencia hemos recibido por lo menos desde este decanato, una NO pronta, sino prontísima respuesta ante los múltiples trámites que y en esa línea, pues yo también quisiera, pues suscribir lo que han expresado algunos y algunas de las colegas que me antecederon. Muchas gracias Felipe por esa esa pronta respuesta y también muchas gracias porque los decanatos integrados por o más bien las facultades integradas por escuelas, da después de tantos años de estar en la administración, uno se da cuenta que a veces desde las mismas vicerrectorías, se invisibiliza al decanato para algunas cosas y para otras sí existe el decanato. Entonces yo sí quisiera darle, pues un agradecimiento por darnos un lugar ha las decanaturas en esa estructura orgánica de la Universidad de Costa Rica, porque se tiene esa idea de que los decanatos o que somos nada más ha administradores de papel higiénico y no unidades académicas. Y entonces bueno, gracias Felipe por la pronta respuesta, gracias por este darnos un lugar en segundo lugar, quiero hacer público aquí con mis colegas que bueno, desde que yo soy decana en estos cuatro y resto años he pasado por 2 situaciones sumamente difíciles, donde he tenido que asumir por más de 3 meses unidades académicas. Como decana cuando se asumen estas unidades académicas nunca son, digamos, nunca son gestiones fáciles, sino más bien que son muy estresantes y yo muchísimas veces lo expresé. El año pasado haber asumido la escuela de comunicación colectiva fue más que estresante saber que tenía sobre mis hombros, una, digamos una amenaza de cárcel, por ser nada más directora de una escuela, por casualidad este son digamos

no es nada gracioso y la Vicerrectoría suya, su Vicerrectoría, su gestión y su digamos decisión de apoyarnos fue sumamente importante y imprescindible para mi salud mental, pero también para la salud mental de la escuela de comunicación colectiva, gracias a ese apoyo, pues la escuela salió avante, es una escuela que digamos muy particular porque siempre he estado volando en muchísimas cosas y pese a esa tragedia de el año pasado que terminamos con 43 solicitudes de información con 5 recursos de amparo este año por por ahí de febrero íbamos con 15 solicitudes, pero bueno, salimos avante, todo súper bien y tiene que ver con el apoyo que ustedes nos dio desde su Vicerrectoría y no quiero ampliar en eso por digamos, por algunos por algunos, digamos detalles que no vienen al caso, pero sí dejarlo explícito. Y realmente, realmente Felipe, sinceramente yo quiero, pues agradecer ese apoyo.

Agradecer también la posibilidad que nos brindó una y otra vez de participar con nosotros en los consejos asesores de facultad. A veces esa realimentación, como lo dijiste en alguna ocasión, a veces fue muy ruda, viniendo de mi propia facultad. ¿Así lo dijiste en una ocasión, verdad? Pero yo creo. Bien. Bien, digamos, era como la sana realimentación en algunos de los procesos que tenían que ver con el con el desempeño docente y con la gestión administrativa, y así que yo, pues agradezco a veces este haber socializado de muchísimos de los procesos que iban a iniciarse y ese acercamiento a la facultad.

También soy del grupo de decanos que, establecimos, yo diría que desde noviembre nosotros en términos de la reforma salarial, solicitamos una y otra vez que se nos informara que se nos participara, que porque ya habíamos visto algunas cosas, la importancia de de tener seguridad jurídica. Apelamos al principio de la información, al principio de la divulgación de lo que se estaba haciendo, pero cada vez que se pedía acceso se nos veía como los enemigos del pueblo y nosotros, desde el Consejo asesor de Facultad, Consejo de Área, Consejo de Decanos una y otra vez lo pedimos. Nosotros lamentamos mucho lo que está sucediendo, por supuesto que afecta, lo hemos visto en los chats. Lo que ha afectado. Digamos esta situación, lo que afecta en la imagen institucional y por supuesto, lo vemos en en en muchísimos de nuestros colegas. Es injusto que solo por pedir una seguridad jurídica y por apelar al principio de la divulgación, se nos haya acusado de que estábamos protegiendo nuestros salarios lujosos. Yo creo que eso no está bien. Yo creo que bueno como autoridad también le corresponde informar a su gente, tanto es así que en varias ocasiones tuve en asambleas ampliadas de facultad ha don Pedro Méndez, a don Roberto pedía el Consejo Universitario que nos vinieran a dar información y hicimos una, organizamos una comisión que le diera seguimiento al tema para estar debidamente informadas e informados. Entonces ahí pues y muy

segura de que era un asunto de de salud mental, he en esa línea, pues de qué pena con todo lo que ha estado sucediendo en esta Facultad. Aquí también en este seno de este Consejo de Áreas se ha dicho en varias ocasiones que hay algunas facultades que pues que tienen problemas de infraestructura y que otras estamos librados. Eh bueno, yo quiero aprovechar su presencia para decirle que ciertamente desde 2015 nosotros contamos con un edificio de primer mundo en la facultad más de Ciencias Sociales más grande de América central, pero también es una facultad que ha tenido problemas no solo de infraestructura, por temas de de agua, de electricidad que todavía seguimos con tomacorrientes de 110, de gente que no se siente bien en el edificio. Bueno, usted lo sabe ahora que vea ese edificio un como un hospital. Los estudiantes una y otra vez se andan quejando, últimamente que se tuvieron que cerrar las puertas amarillas porque no cumplían con las normas de seguridad que este impone el cuerpo de bomberos y para poder activar las pólizas, etcétera, es decir, aquí el edificio, ciertamente tenemos unas condiciones envidiables, pero también este han generado un enorme, una enorme discusión y un enorme problema de salud mental que se atribuye a las condiciones de infraestructura. Es como paradójico en vista de las necesidades que tienen montones de escuelas y yo sí quería, pues dejarlo aquí planteado eh y en ese sentido, yo, pues también quisiera retomar esa posibilidad de que al profesorado también se le apoye en temas de salud mental, aunque tenemos aquí la escuela de Psicología y la escuela de Trabajo Social, que a veces con Comunicación hacemos algunas estrategias para ir abonando en temas de salud mental, pero ese es un tema que en estos días, pues ha estado saliendo mucho, de parte de los profesores, pero también de los estudiantes. Hemos me han empapelado el edificio con el tema de que el suicidio es rea. Pero es una cosa, digamos, lleno de papeles, en este momento tienen baños rayados con el asunto del FEES, verdad y como el FEES este está afectando la salud mental, esto es el estudiantado, sobre todo, pero es la vivencia de esta semana, verdad? Es es algo que a veces a uno también como decano le cuesta mucho comprender. Pero eh, pero yo creo que sí, hay que trabajar. Eso es un desafío, trabajarlas en un mental también del profesorado, igual que el de los del estudiantado, a pesar de que efectivamente, aunque se abren posibilidades van a una o 2 sesiones, ya sea de Psicología o de trabajo social, y después ya no vuelven. Este oh sesiones individuales y colectivas y pero tampoco vuelven después. Entonces uno a veces no comprende, digamos este cuál es la lógica que que impera.

Y por último, quisiera pues decirle que le deseo muchos éxitos en esta oportunidad yo sé que regresó a esta Facultad, no estoy segura si medio tiempo o tiempo completo, pero bueno, en esta ventana que se le abre de llevar las Ciencias Sociales

a otros ámbitos. Pues desearle muchos éxitos en esta gestión que inicia y no dudo que este tránsito suyo por la por la Vicerrectoría de Docencia, por la Rectoría, por la negociación del FEES, este le ha generado también una experiencia muy muy provechosa, así que reciba por favor un saludo muy cordial y un abrazo también fratel.

Dr. Felipe Alpízar Rodríguez: Gracias Isabel, depende de si la decana me autoriza el permiso en realidad pues.

Dra. Isabel Avendaño: ¿Bueno, aquí no ha llegado, no?

Dr. Felipe Alpízar Rodríguez: Todavía. Gracias isa.

Dr. Fernando Morales Martínez: Enseguida, gracias, seguidamente don Oriester y después Luis Esteban Hernández, don Oriester, representante de la sede regionales adelante Oriester.

Dr Oriester Abarca Hernández: Muchas gracias. Yo también estoy un poco afectado de la voz, entonces pido, pues las disculpas del caso. En primer lugar, quisiera agradecer a don Felipe el apoyo que la sede regionales hemos tenido de parte de él como Vicerrector, en situaciones o coyunturas preocupante es como el derrumbe de la carretera hacia puntarenas y, que había que dar una respuesta a las personas estudiantes de, sobre todo en la región de Occidente. Don Felipe fue fundamental en en colaborar con con la sede del Pacífico, para dar una respuesta oportuna a esa coyuntura. Pero no solo en este momento crítico, sino en otros que se han vivido tanto en la sede Pacífico como en otras sedes. Hemos tenido el apoyo en oportuno, directo y transparente de don Felipe, entonces quisiera mostrar mi agradecimiento al respecto. Voy a ser breve porque pues el tiempo que nos queda es poco para llegar a las 12. Pero sí quiero dejar claro que don Felipe ha sido un pilar fundamental en estos 2 años que que ha estado Vicerrector en apoyar a las sedes regionales y, sobre todo también el traslado de plazas y en la resolución de problemas específicos de cada una de las sedes. Entonces, pues dejó patente mi mi agradecimiento y le deseo lo mejor a don Felipe en este. En esa etapa de la vida que va a asumir en en pocos días y pues lo mejor de lo mejor para para él. Muchas gracias don Felipe.

Dr. Felipe Alpízar Rodríguez: Gracias Oriester.

Dr. Fernando Morales Martínez: Muchas gracias. Seguidamente, el doctor Luis Esteban Hernández de Farmacia.

Dr. Luis Esteban Hernández Soto: Gracias doctor Morales. Bueno de mi parte igual Felipe, yo creo que me uno a las felicitaciones y a los buenos augurios. De lo que viene por delante. De mi parte agradecerle también yo en este año casi que tengo de asumir el puesto, le agradezco ese diálogo abierto y bidireccional que siempre ha estado ir a tocar la puerta, a veces a la vicerrectoría. Pero si quisiera rescatar algo concreto que la vicerrectoría ha hecho y que participé hace poco y que creo que sería un programa interesante que se mantenga es este programa del Cabata, verdad que en su momento creo que se llamó previamente Gestiona que existió un proceso y luego Direcciona, gracias es que aquí hay otros compañeros que llevaron creo que el otro verdad, mi única recomendación sería que sería oportuno ampliarlo un poco más en tiempo, porque creo que orienta mucho a la persona cuando estamos ingresando, sobre procesos internos universitarios y creo que ayuda en beneficio a la salud mental de este puesto, tal vez no, porque bueno, no sé si a favor o en contra, porque cuando te das cuenta del montón de cosas a las que tienes que hacerte cargo y cómo se gestionan, tal vez dices uy, cómo lo hago, pero a mí personalmente te ayuda a posicionar a encontrar como el mira, eso me toca a mí cómo resolverlo y el que las distintas oficinas de la Universidad participarán me pareció algo muy acertado en miras de que las direcciones nuevas este sepan las estructuras que están y dónde tomar apoyo. No, entonces yo sí, nada más agradecerle la iniciativa de retomarlo y como observación nada más, tal vez darle un poco más ampliarlo con temas que te dé chance de digerir mejor todos los contenidos, y en ese sentido, pues también es un agradecimiento por el programa. Gracias.

Dr. Fernando Morales Martínez: Muchas gracias, por ese tema. Bueno, yo quería este decir de que salud es el completo bienestar físico, mental y social de las personas. Es decir, no es salud mental fraccionado, sino que salud. El concepto que dice la Organización Mundial de la Salud y aquí lo tenemos fragmentado. Yo me pregunto, tenemos ahora una oficina de bienestar, bienestar y salud que no nos han invitado a conocer. Ni a la Escuela de Medicina ni a este al servidor. Que yo pienso que se pueden unir esfuerzos. Y tenemos un programa de movimiento humano que también es muy interesante. Tenemos que hacer mucha prevención y tenemos los elementos ahí que deberíamos de tomar ventaja, verdad, y no lo tomamos, no solo para el estudiante, sino para los docentes estoy hablando, para los decanos. Yo creo que yo voy a organizar una actividad con movimiento humano, una de estas fechas. Para ir a bailar o no sé hacer algo bueno, algo diferente para recordarnos de que tenemos que ponerle atención a esto porque no solo mental. Si usted tiene un problema mental o psicológico le va a afectar su salud física, pero de inmediato

verdad. Y va a tener todo un problema en entorno. Es que es una cosa que lleva a la otra, no es poca cosa. Este y bueno es recordar, es un poquito, verdad. Y tenemos que yo creo que tenemos y podemos hacer mucho, verdad que no hemos pensado, hemos pensado en atender como emergencia el suicidio que, por supuesto que es un enorme gigantesco problema a nivel mundial, entre los jóvenes. Bueno, no, también hay entre todas las personas también. Bueno, eso es un punto, voy voy muy rápido que me encantaría poder extenderme en esto, pero hay que respetar el tiempo. El otro punto es que como yo soy mayorcito, yo creo que entiendo poco de esto, no soy economista don Leonardo. Pero sí, no se puede jugar con los chuminos, como decía “muñeca la limosnera o la mendiga del pasado”, la célebre de moneda San José Josefina de una persona, porque si usted no puede adquirir sus alimentos, no puede adquirir sus cosas básicas, verdad? Eso no, no es posible. Una persona universitaria que se ha esforzado. Muchos han hecho heroicos esfuerzos real y todavía gozan de inestabilidad. Hace poco tuvimos aquí una conferencia muy interesante de “informalidad” por parte del director de O.I.T., que va a venir también a este foro, verdad. Está pendiente una fecha. Y, esto es un tema de fondo y no puede ser de ninguna manera usado este con ningún fin, con ningún fin. Esto tenemos que hacer un esfuerzo y ojalá que se pueda hacer verdad, este más de lo que se estaba, esos son temas, no son fáciles, verdad; Hablar sí es muy fácil, pero resolverlo es un mundo, pero por lo menos adelantar cada paso que se adelanta es un paso en la dirección correcta. Eso es muy bueno para que las personas tengan, yo creo que usted lo puntualizó muy bien, don Felipe, de esos esfuerzos, ¿de esos vacíos que quedan nombramientos son cosas que no deberían de suceder, verdad? Pero bueno, sucede y hay que hacer el máximo esfuerzo porque si no tenemos una estabilidad financiera o económica, estas personas van a estar muy mal, verdad? Recordar también que estamos en una sociedad sumamente polarizada, nos la han polarizado al máximo y nosotros estamos inmersos en esa realidad, la Universidad está inmersa en esa realidad negativa, pero ella es la realidad y todo son factores distorsionantes, ahí voy a oír uno esos dizques discursos ciertos días de la semana para no repetir dónde. Son muy para echarle todo el tiempo cosas negativas y hacer mucha inestabilidad, incredulidad entre la gente, verdad de instituciones que en este país han probado ser sumamente buenísimos, verdad. Y le ha dado inestabilidad, eso es muy malo, entonces la familia está polarizada, el ambiente está mal, el ni digo yo la cosa negativa del narco, verdad que nos está agarrando esto en mal momento, verdad, y un buen momento para ellos, pero bueno, lo que sí hay que hacer un esfuerzo grande es con darle estabilidad económica a la persona. Por supuesto que hay que resolver el tema salarial, claro que hay que resolver y ahí estoy de acuerdo. Yo no soy economista donde Leonardo ni quiero este competir con usted porque usted es una eminencia

en ese tema, verdad? Pero sí veo la realidad porque los años me han dado esa esa potestad de poder decir esto.

Bueno, yo le agradezco, también está de más, pero yo le voy a decir también que, yo no he visto un jefe, yo he visto un amigo y así las respuestas que hemos tenido han siempre oportunas, verdad y siempre atento y ha sido un gusto conocerlo. Usted tiene juventud, tiene una vida por delante, le deseo los mejores parabienes y éxitos. Este ojalá que sigas en en esa, en eso es todo verdad para hacerlo juventud en inteligencia y vivencias muy bonitas, verdad para salir exitoso de todos esos nuevos retos este que son sin duda algunas oportunidades que te da la vida. Yo voy a terminar con aquí y Orlando continua.

Dr. Orlando Arrieta Orozco: Sí, yo lo tengo es preguntar si ya sabes quién va a ser el jefe de todos los que estamos aquí, verdad? Al final de cuentas, de verdad o la jefa me parece, digamos que es importante y sobre todo también voy a hacer un comentario porque, los chismes de pasillo, verdad? ¿Incluso eh yo he llegado a escuchar que se ha valorado de que como son cuatro o 5 meses, no me acuerdo cuánto es lo que queda para lograr la posibilidad de que sea asumido de manera rotativa por los lados y las vicerrectoras existentes, verdad o que están actualmente? Yo si esa es una opción, pues yo pediría que por favor le traerá el señor Rector, que tal vez lo medite en el sentido de que como la U está presidiendo con aire en este momento a la persona que asuma, le tocará presidir incluso la comisión de vicerrectores de docencia. O sea, es un trabajo que, aunque sea un periodo corto, amerita a una persona que esté allí tiempo completo para atender las diferentes necesidades en esta última etapa, por lo menos de esta administración, verdad? Entonces, si esa es la opción que por lo menos traslade la preocupación de decano de la Facultad de ingeniería.

Dr. Fernando Morales Martínez: Se me ha olvidado decirles a los compañeros que lamento mucho que no estén aquí porque aquí hay tés para la garganta, hay maní planter original. Bueno, nosotros la podemos mandar adelante.

Dr. Feliper Alpízar Rodríguez: Bueno, muchas gracias. Lo primero que tengo que decirles es que.

A.

En ese en ese artículo que que leí en la mañana de recuperar la bondad como parte del quehacer ordinario y dejar de premiar el el éxito despiadado, digamos. También

se reconocía la importancia de a veces hablar desde la vulnerabilidad o la parte más subjetiva, o sea, si todo el tiempo estamos apareciendo en las redes sociales, alegres, felices, con cuadritos de guapos, etcétera. No, no se reconoce que a veces se te este de ahí estamos mal, nos vemos mal, nos sentimos mal. Entonces yo creo que es importante también. Eh hablar de los sentimientos en estos puestos y yo lo primero que quiero decirles es que me siento muy, muy conmovido con lo que me han dicho el día de hoy, muy agradece. Por supuesto con todas y todos ustedes. En cuando fui juramentado como Vicerrector de Docencia en el Consejo universitario, dije que para mí el servicio público era el honor más importante que uno podía tener. Y, creo que al final lo único que he hecho es tratar de servirles un poco lo que decía el doctor Lafuente hace un ratito de ver cómo les puedo ayudar, ver cómo puedo mejorar algunas condiciones, cómo hay algún problema que fácilmente, como en algunos casos o complejamente como en muchos otros, uno puede ayudar a resolver, así que, pues la verdad es que se siente bonito. Se siente bien saber que ese trabajo en es bien bien reconocido. Yo quisiera hacer. 5 puntos puntuales, tal vez 5 específicos en en estos 10 minutos, tal vez. Y lo primero son 3 puntos sobre una reflexión sobre el liderazgo. Y sobre estas posiciones de autoridad que asumimos a veces que yo creo que en todo lo que ustedes han manifestado hay matices, hay aportes, hay elementos justamente en lo que quiero hacer yo, eh a mi regreso como docente es inscribir un proyecto de investigación para volver a escribir, que eso es algo de lo que a veces perdemos. Eh la capacidad de reflexionar y de y de investigar y de tener tiempo para ello. Y aprovecho también para hacer una puntualización y es sobre esta sobre estas cosas que pasan en la Universidad de que hoy somos el jefe y mañana Isabel va a ser mi jefa y esto no es solo anecdótico. Digamos sino que creo que hay una enorme enseñanza en esto de que de que uno cuando llega a estos puestos es muy importante lo que hace, pero también algunas cosas que uno no hace. Y, yo creo que eso hay que rescatarlo y alguna gente que se le suben a la cabeza los puestos y entonces empieza a tratar mal a la gente a su alrededor y se le olvida que luego va a tener que estar en la llanura otra vez y entonces yo creo que eso es eso, es importante que lo recordemos.

Vieran que una de las cosas que a mí me ha costado mucho calibrar es la tensión entre el hacer y el decir. Sí. Voy a tratar de elaborar un poco más, eh? Pues yo he tratado de dialogar con todos lo más que puedo. Recuerdo un Consejo en el que estuve en esta misma sala hablando también de salud mental, pero era el Consejo de la de la Facultad de Medicina y tuve que salir corriendo porque tenía que ir a una graduación y llegué 5 minutos tarde a la graduación y entonces uno dice, bueno, me hubiera encantado quedarme 2 horas como el día de hoy, dialogando con la

Facultad de Medicina, pero al mismo tiempo tenía que ir a hacer una graduación, verdad? Y eso en estos puestos, yo no sé si a ustedes les pasa, pero esa es de las decisiones más difíciles que toma uno y que son cotidianas, es a qué le dedicó: qué hago hoy con mi mañana, qué hago hoy con mi tarde. Esta tarde me voy a quedar leyendo un documento, voy a atender a un montón de gente o voy a atender a alguien 3 horas o lo voy a atender 30 minutos. Eh yo tiendo hacia los 30 minutos ustedes me conocen, verdad. Pero probablemente he perdido. He perdido riqueza en el diálogo por eso, y eso creo que es importante que uno esté todo el tiempo haciendo esa calibración. Me gustó mucho el tema de la de la comunicación y la comunicación con la verdad y ahora que estamos yo no puedo como politólogo dejar de referirme a la campaña política que estamos viviendo en la en la, en la Universidad. Aunque no es oficial todavía hasta el 5 o 6 de agosto, creo. En. Pero esto la época de las palabras con mayúscula. De las grandes palabras, entonces nos hablan de un humanismo y nos hablan de Universidad. Hay un montón de cosas con mayúscula y yo creo que la clave está en las minúsculas y me refiero a esto de hacer pequeñas acciones y que sean los hechos los que hablen por lo que uno hace y no los grandes discursos, porque yo creo que los grandes discursos, si no están acompañados de hechos, finalmente no resultan creíbles y hay un problema de legitimidad. Y lo que señalaba Jáírol sobre la resistencia al cambio que también estaba en mi carta, también me parece muy importante y también tiene que ver con el propio destino de nuestra Universidad. La la Universidad es una institución que como tal es algunos dirán digamos europea y unos 500 años, pero si uno se remonta todavía más atrás, es una institución que puede valorarse que tiene 2000 3000 años y si vamos hasta Aristóteles, digamos, seguimos contando para atrás. Entonces es natural que son institución que está reacia al cambio, no le gusta cambiar. Pero si algo caracteriza esta época es que se ha acelerado todos los fenómenos y todos los procesos, y entonces yo creo que tenemos un deber de tratar de ponernos a acorde con los tiempos. Por ejemplo, la Oficina de Recursos Humanos, a propósito de de la experiencia que contaba David, es una oficina que se debería mover hacia otra cosa, hacia mayor capacitación y acompañamiento de procesos, salud mental y en la Universidad no está claro si la vicerrectoría de docencia es una oficina de Recursos Humanos de los docentes o si es una vicerrectoría académica como se llama en otros. Planes entonces eso también genera un tema por resolver. Creo yo, cambiamos la oficina de Recursos Humanos para hacer más grande y le quitamos cosas a la de Docencia para pasarse eso a ORH, o dejamos en ORH más un tramitador de pagos salariales y pasamos todo eso a otra instancia. Eso es parte de los temas que son más de gobernanza de fondo, pero que tendrían que resolver que si hay un problema en una facultad hay un acompañamiento debido. O sea si por ejemplo si. David me dice ayudanos con este clima organizacional, yo no tengo

absolutamente a nadie en la vicerrectoría en este momento, lo que le diría es llamemos a Recursos Humanos. Pero si Recursos Humanos, tampoco tiene la capacidad para atender este tema, pues obviamente ahí hay que cambiar algo en esta oficina o en las oficinas correspondientes.

Pues agradezco mucho también en las sugerencias de de ampliar cabata o seguir trabajando en cada uno de los espacios, no solo de infraestructura. Pero yo quisiera. Tal vez, tratar de plantear una solución para el tema de la RCA. Vean lo ambiciosa que es esa afirmación. Es una ruta más que una solución final. Yo creo que en esta discusión ha habido situaciones o problemas por la forma y por el fondo y por la forma es lo que señalaba Isabel, digamos de que no se les diera la información que requerían o que no se valoró el tiempo necesario para la discusión o que nos haya contado con los estudios correspondientes. Todo eso tiene que ver con la forma en la que se llevó el proceso, pero también la forma en el que ocurre el debate y yo estoy seguro que la forma en política y esto es política, por supuesto, a veces es tan importante como en fin. Es decir, el fin no justifica los medios más. A pesar de que se dice que Maquiavelo es, digamos, uno de los intelectuales fundadores de la Ciencia Política. Maquiavelo tiene otros libros que tienen una visión distinta a la del Príncipe y yo creo que eso también hay que, hay que valorarlo de que no, no se puede hacer cualquier cosa con tal de ganar y en el tema de las formas me parece que que fallamos como Universidad en el debate público en torno a la RCA. Respecto del fondo yo lo que quisiera es cómo traerles a ustedes en conocimiento que desde el inicio don Roberto Guillén, que es una persona a la que yo admiro y respeto muchísimo. Señaló que a él le parecía que el tema de la RCA o el salario global porque no tenía ese nombre. Tendría que haberse resuelto desde la Rectoría y no desde el Consejo Universitario y esto en fundamento al artículo 40 del Estatuto orgánico en el inciso m que define que el rector es el superior. Jerárquico. Y el rector siempre ha sido el que establece los salarios en la Universidad. ¿Ustedes recuerdan, siempre ha sido así? En. Entonces una ruta distinta que obviamente tendría que ser avalada jurídicamente, es que sea la Rectoría la que emita una resolución. Que resulta que el resuelva valga la redundancia o que el regule todo este tema se requeriría primero que el Consejo Universitario derogue el reglamento. Se requeriría que el Consejo Universitario derogue las normas que se le oponen como el reglamento de salarios y otras cosas. Obviamente esto no ocurre en el vacío, tiene que ser producto de un diálogo y un camino en el cual todas las partes tengan la confianza para actuar y el acuerdo para actuar. Pero si se derogan esas normas que se le oponen a esta opción y que establecen cómo se define el salario en este momento, esta es una opción y en esta opción sería establecer por lo menos

3 escalas, una escala de profesores y profesoras inicial, que vaya hasta 72 puntos. Una escala de profesores superior, digamos de 72 para arriba. Una escala de autoridades universitarias y, que se defina en el monto nominal de los salarios a partir de la escala más alta de cada una de esas sub escalas, dígame, utilizando el salario del presidente como referencia de todo. En. Ahí hay que corregir que las personas propietarias que tengan el mismo puntaje que las personas interinas deben ganar lo mismo, eso es inconstitucional, como está en el reglamento. De hecho, desde la vicerrectoría nosotros emitimos un un oficio señalándole a la Rectoría todo lo que estaba mal sobre el reglamento. Y hay que caracterizar lo que hace cada uno de esos puestos, cada una de esas escalas es muy fácil. En nuestro caso, directores, decanos, autoridades, etcétera, porque todos están reglamentos, pero de alguna manera que caracteriza caracterizar lo que hace un profesor bachiller interino en a diferencia de lo que haga un catedrático 3-4-5. Pero esa es una ruta. Yo al rector le entregué. Esa fue una de las últimas cosas que que traté de aportar aquí, yo le entregué un borrador de resolución en esa vía, el rector y el rector la tiene en. No, no sé si esa va a ser el camino, yo he querido ya ser muy respetuoso porque ya uno saliendo ya uno le queda poco margen de actuar. Pero yo dije aquí le entrego, señor rector y esto digamos, obviamente tendría que seguir un camino que necesariamente pasa por una consulta a la jurídica y unos estudios actuariales que apoyen que eso, pues puede hacerse.

Pero si esa norma emitida no es contrario a los principios de la ley o de las leyes. Y no es contraria a reglamentos que ya existan, yo creo que tendríamos seguridad jurídica para emitir esos salarios como ha habido seguridad jurídica en el pasado para decir vía negociación de convención colectiva, que la anualidad es de tanto que el aumento salarial es de tanto. O sea, si eso estuviera hecho así, creo que habría seguridad jurídica para resolver este tema en el cual para mí se va, se juega el futuro de la Universidad, así de de grave digámoslo veo no solo el futuro de la gente particular, sino el futuro de la Universidad y yo quisiera hacer un llama para que lo hagamos bien, porque lo que siento es que de alguna manera no, no, no hemos estado, por diferentes circunstancias, no hemos logrado ese debate, no hemos logrado hacerlo de una manera dialógica, humanista, académica. Y bueno, esto puede ser un una oportunidad para hacerlo bien.

No sé si en este semestre que viene la verdad se lo veo muy complicado, como una campaña de por medio, pero sí es un tema que tenemos que resolver y resolver bien porque. No. Vamos a estar como está la Caja o el Poder Judicial en unos años, y es que toda la gente se va a querer ir de la Universidad y eso es gravísimo, porque

eso es no es que el Gobierno de turno nos quiera atacar y desde afuera nos van a derrotar, sino que es que desde adentro se va desmoronando, digamos, y eso puede ser realmente muy, muy grave.

Yo les les quiero reiterar y ya con esto cierro creo que ya son las 12:00 diciéndoles que en este mes que queda está hasta el final de la hora como ustedes ya saben mi disposición en mi teléfono, en por oficio, etcétera. Cuenten conmigo para lo que podamos resolver. Y que después creo que voy a pedir vacaciones en agosto y será recuperarme un poquito. Volver desde la llanura a apoyarles en lo que ustedes requieran. No se sabe todavía quién va a ser la persona vicerrectora Orlando. Hay una posibilidad de no de hacerlo rotativo, sino dejar a una a una persona, digamos, con recargos por los cuatro meses que queden, o hacerlo pues nombrar a una persona nueva. Que el rector entiendo que en medio de las negociaciones del FEES no ha podido resolver este tema. Yo voy a trabajar con la Universidad de Texas tec, que es una Universidad Estatal estadounidense que tiene Campus aquí en Costa Rica y que me han pedido que les ayude y voy a ver qué tal es un poco probar y seguramente donde seguirán viendo por aquí, por la Universidad y si no funciona, eh ahí, pues regresaría a tiempo completo a mi escuela de Ciencias Políticas, o alguna sede o a la escuela de Estudios Generales por ahí porque me dan ganas también de estar un poquito por ahí a ver si cambiamos de Aires. Así que agradecerles de nuevo el espacio y como siempre quedó a la a la mayor disposición.

Dr. Fernando Morales Martínez: Bueno creo yo, que quedan ahí algunos anuncios que yo les voy a enviar por correo, con respecto al 25 de julio en Nicoya, yo no puedo, pero ustedes vayan y disfruten. Creo que eso es todo pasen buena tarde.

Se levanta la sesión a las doce y cinco minutos.

Dr. Fernando Morales Martínez
Decano
Facultad de Medicina

Acta transcrita por: Bach. Jose Morales Caracas