



Oldemar Rodríguez Rojas

2 SEPT 2024

Gestión UCR



Foto: [Laura Rodríguez Rodríguez](#).

La educación costarricense atraviesa serios rezagos y un desfinanciamiento significativo. En ese panorama, ¿cuál es su propuesta para retomar el rol de liderazgo de la Universidad de Costa Rica (UCR)?

Para que la Universidad de Costa Rica (UCR) retome su rol de liderazgo en la educación costarricense en medio de un escenario de rezagos y desfinanciamiento, propongo las siguientes estrategias:

- **Innovación en la educación:** la UCR puede liderar la modernización del sistema educativo costarricense a través del desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos, el uso de tecnologías educativas avanzadas y la creación de programas piloto que puedan ser implementados en otros niveles educativos. La Universidad podría establecer laboratorios de innovación educativa, que ofrezcan soluciones prácticas a los desafíos actuales. Durante mi rectoría, fortaleceré una unidad de relación específicamente con el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo, dando seguimiento a los proyectos de ley que afecten nuestro quehacer. Fortaleceré la comunicación interna, cuando estos proyectos de ley deban ser analizados por unidades

académicas específicas.

- Formación y capacitación de docentes: proveer programas de formación continua para docentes en todos los niveles de educación, con un enfoque en nuevas metodologías de enseñanza, inclusión educativa y uso de tecnologías. La UCR podría desarrollar y ofrecer cursos especializados que fortalezcan las competencias de los educadores y los preparen para enfrentar los retos actuales.
- Investigación y diagnóstico: la UCR podría liderar estudios e investigaciones que diagnostiquen las principales causas de los rezagos en la educación costarricense. A partir de estos estudios, la Universidad podría proponer políticas públicas basadas en evidencia para mejorar la calidad educativa. La universidad, a su vez, deberá realizar un esfuerzo para que los estudiantes generados por ese sistema educativo se adapten a la universidad y proveerles de las herramientas para una carrera exitosa; en particular al orientación vocacional será importante, así como tomar en cuenta las necesidades de los empleadores.
- Alianzas estratégicas: Establecer alianzas con el Ministerio de Educación Pública (MEP), otras universidades, organizaciones internacionales y el sector privado para coordinar esfuerzos y recursos que impulsen la educación en el país. Estas alianzas podrían enfocarse en la implementación de proyectos de gran impacto a nivel nacional.
- Incidencia en políticas públicas: La UCR debe asumir un papel activo en la formulación y revisión de políticas educativas. Esto incluye la participación en comisiones y mesas de diálogo con el gobierno y la sociedad civil para asegurar que las políticas públicas reflejen las necesidades y retos actuales del sistema educativo, su cambio y mejora, pues los estudiantes deben desarrollar muchas competencias de las cuales carecen hoy en día.
- Gestión eficiente de recursos: La UCR podría abogar por una gestión más eficiente y transparente de los recursos asignados a la educación, demostrando cómo con inversiones bien dirigidas, es posible mejorar significativamente la calidad educativa, incluso en tiempos de restricciones presupuestarias.
- Acción social universitaria y compromiso social: Ampliar los programas de acción social que involucren a la comunidad y las escuelas en iniciativas educativas. La UCR podría desplegar brigadas educativas, particularmente de estudiantes avanzados en sus carreras, en regiones desfavorecidas social y económicamente, promoviendo la equidad en el acceso a una educación de calidad.

Estas acciones permitirían a la Universidad de Costa Rica no solo recuperar, sino reforzar su rol de liderazgo en la educación del país, contribuyendo a superar los rezagos actuales y construyendo un sistema educativo más fuerte y equitativo para el futuro.

¿Cuál es la mejor estrategia que deben seguir las universidades públicas para negociar cada año el FEES con el Gobierno? ¿Luchará por volver a una negociación quinquenal o cree que es mejor que sea anual?

Como es sabido, los Convenios y Acuerdos de financiamiento del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), hasta el año 2015 fueron negociados en periodos quinquenales; posteriormente, en forma anual. Posiblemente, la razón del cambio del período de negociación, obedece a que el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) no ha propuesto modelos financieros quinquenales (fórmula matemática actuarial) que permitan calcular el FEES, de forma automática, cada año; ello evitará largas negociaciones y facilitará la planificación universitaria a mediano plazo.

En este contexto, proponemos un nuevo modelo o fórmula para el cálculo del FEES, basado en el Índice de Inflación (IPC) y en el Producto Interno Bruto (PIB). Dicho enfoque garantizará que, en épocas de bonanza económica, el FEES se incremente en términos reales y, en tiempos de crisis económica crezca -al menos- igual a la inflación.

¿Cómo puede ayudar esta Universidad a impulsar al país hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 planteada por la ONU?

- **Investigación e Innovación:** La UCR podría liderar investigaciones orientadas a resolver desafíos específicos relacionados con los ODS, como el cambio climático, la pobreza, la salud, y la educación. Desarrollar tecnologías y soluciones innovadoras que puedan ser aplicadas tanto a nivel local como global.
- **Educación y Sensibilización:** Implementar programas educativos que integren los ODS en el currículo, sensibilizando a estudiantes, docentes y la comunidad en general sobre la importancia de estos objetivos. Además, la UCR podría ofrecer cursos y capacitaciones en áreas específicas relacionadas con los ODS.
- **Vinculación con la Sociedad:** La UCR tiene un rol crucial en conectar con comunidades, empresas y el gobierno para promover prácticas sostenibles. Mediante proyectos de extensión, la universidad puede colaborar directamente con sectores vulnerables para implementar estrategias de desarrollo sostenible.
- **Política y Gobernanza:** La universidad puede influir en la formulación de políticas públicas mediante la investigación y el asesoramiento a las autoridades nacionales, promoviendo políticas alineadas con los ODS.
- **Sostenibilidad Interna:** La UCR puede dar el ejemplo al adoptar prácticas sostenibles en su propio funcionamiento, como la reducción de la huella de carbono, la gestión adecuada de residuos y la eficiencia energética, alineando sus operaciones con los ODS.
- **Alianzas Estratégicas:** Crear alianzas con otras instituciones académicas, organizaciones no gubernamentales, el sector privado y organismos internacionales para potenciar los esfuerzos en favor del desarrollo sostenible.

Las nuevas propuestas de investigación y acción social deben asociarse a los ODS. De esta forma los proyectos generan información que debe traducirse en indicadores para los ODS. Aquí se debe coordinar con las instituciones del Estado responsables.

Sabemos que tenemos Autonomía Universitaria, sin embargo, desde su punto de vista, ¿cuándo debemos fortalecerla y defenderla?

La autonomía universitaria en la Universidad de Costa Rica (UCR) es un pilar fundamental que permite a la institución operar con independencia académica, administrativa y financiera. Esta autonomía es esencial para garantizar la libertad académica, la calidad educativa y la capacidad de la universidad para servir a la sociedad sin interferencias externas. Desde mi punto de vista, la autonomía universitaria debe ser fortalecida y defendida en las siguientes circunstancias:

Cuando está en riesgo la libertad académica: Si existen intentos de imponer restricciones a la libertad de cátedra, investigación o expresión dentro de la universidad, es crucial defender la autonomía para asegurar que los académicos y estudiantes puedan explorar y debatir ideas libremente.

Ante amenazas de intervención política: Si el gobierno o cualquier entidad externa intenta influir en las decisiones académicas, administrativas o financieras de la universidad, es fundamental fortalecer la autonomía para evitar que intereses políticos comprometan la misión educativa y de investigación de la UCR.

Durante reformas educativas o legales: Si se proponen cambios legislativos o reformas que puedan afectar la estructura de gobernanza o la capacidad de la universidad para autogestionarse, es necesario defender la autonomía para preservar la independencia de la institución.

Cuando se cuestiona la relevancia social de la universidad: Es importante fortalecer la autonomía cuando surgen críticas que minimizan el papel de la universidad en la

sociedad. La UCR, mediante su autonomía, puede demostrar su valor al contribuir al desarrollo social, económico y cultural del país sin ataduras externas.

En tiempos de crisis económica: Si la universidad enfrenta restricciones presupuestarias impuestas externamente que comprometan su capacidad para cumplir con sus funciones fundamentales, es crucial defender la autonomía para asegurar la sostenibilidad de sus actividades y programas.

Frente a la globalización y cambios tecnológicos: Para adaptarse a los rápidos cambios en la educación y la tecnología a nivel global, la UCR necesita la flexibilidad que brinda la autonomía para innovar y mantenerse relevante.

Durante mi rectoría fortaleceré una unidad de relación con específicamente con el Poder Ejecutivo y Poder Legislativo, dando seguimiento a los proyectos de ley que afecten nuestro quehacer, fortalecimiento la comunicación interna, cuando estos proyectos de ley deban ser analizados por unidades académicas específicas.

¿Cuál es su postura sobre la regionalización en la UCR y el impacto que como universidad hemos tenido en las regiones donde existen nuestras sedes y recintos? ¿Cómo se debe enfocar la investigación y la acción social para darle continuidad a la gran cantidad de proyectos existentes en esas regiones?

Resulta fundamental potenciar la autonomía de las Sedes Regionales, otorgándoles mayor independencia financiera y académica para que puedan atender mejor las necesidades de sus comunidades.

Proponemos la descentralización de las carreras, asegurando que las Sedes Regionales ofrezcan programas académicos en todas las áreas del conocimiento.

Resulta importante desarrollar cursos híbridos unificados en todas las sedes para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a la misma calidad educativa, independientemente de su ubicación geográfica.

Se debe crear una propedéutico general para todos los estudiantes de la Institución que les ayude a superar las limitaciones derivadas del "apagón educativo" basado en las TICs y con énfasis en los estudiantes de menores recursos.

Se debe asignar un abogado dedicado exclusivamente a las Sedes Regionales para atender sus necesidades legales y administrativas de manera eficiente.

Articular y propiciar la investigación inter-sedes, centros e institutos con sedes regionales atendiendo necesidades territoriales. Se debe planificar esto con base a los datos de empleo y graduados de CONARE.

¿Cuáles son sus propuestas concretas para promover y garantizar una mayor equidad de género en todos los niveles y ámbitos de la Universidad de Costa Rica? ¿Cómo piensa implementarlas de manera efectiva?

Para promover y garantizar una mayor equidad de género en todos los niveles y ámbitos de la Universidad de Costa Rica (UCR), propongo las siguientes acciones concretas y estrategias de implementación:

- Política Institucional de Equidad de Género

-Propuesta: Desarrollar y fortalecer una política integral de equidad de género que abarque todos los aspectos de la vida universitaria, incluyendo la contratación, el desarrollo profesional, la representación en órganos de toma de decisiones, y la vida estudiantil.

-Implementación: Esta política debe ser creada en consulta con especialistas en género, grupos de interés dentro de la universidad, y con la participación activa de la comunidad universitaria. Además, debe incluir mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar su efectividad.

- Capacitación Obligatoria en Perspectiva de Género

-Propuesta: Implementar programas de formación y sensibilización en perspectiva de género para todo el personal académico, administrativo, y estudiantil.

-Implementación: Ofrecer talleres, cursos en línea, y seminarios obligatorios que aborden temas como la igualdad de género, el acoso y la violencia de género, y la discriminación. Estos programas deben ser parte de los requisitos de capacitación continua para el personal y de los programas curriculares para los estudiantes.

- Fomento de la Participación de Mujeres en Áreas Subrepresentadas

-Propuesta: Establecer programas específicos para aumentar la participación de mujeres en carreras y áreas donde están subrepresentadas, como STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) y en posiciones de liderazgo.

-Implementación: Crear becas, programas de mentoría, y redes de apoyo para estudiantes y personal femenino en estas áreas. Además, promover la visibilidad de mujeres líderes dentro y fuera de la universidad para servir de modelos a seguir.

- Creación de un Observatorio de Género

-Propuesta: En la Unidad de Analítica de Datos que vamos a crear establecer un espacio dedicado a monitorear la equidad de género en la universidad, que recopile datos, analice las brechas de género, y proponga intervenciones basadas en evidencia.

-Implementación: Este espacio debe ser independiente y contar con recursos suficientes para realizar investigaciones, elaborar informes periódicos y recomendar políticas o acciones específicas para reducir las desigualdades de género.

- Promoción de la Corresponsabilidad Familiar

-Propuesta: Implementar políticas de corresponsabilidad que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y familiar, tanto para mujeres como para hombres.

-Implementación: Establecer guarderías en campus, flexibilizar horarios laborales y académicos, y promover licencias de paternidad y maternidad equitativas. Estas medidas deben ser comunicadas y accesibles para toda la comunidad universitaria.

- Creación de Protocolos Efectivos contra la Violencia y Acoso de Género

-Propuesta: Desarrollar y fortalecer protocolos claros y efectivos para la prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso de género en todos los niveles de la universidad.

-Implementación: Asegurar que estos protocolos sean conocidos por toda la comunidad, que haya mecanismos accesibles y confidenciales para denunciar, y que se ofrezca apoyo psicológico y legal a las víctimas. Además, garantizar que las sanciones sean justas y aplicadas con rigor.

Incorporación de la Perspectiva de Género en la Investigación y Currículo

-Propuesta: Asegurar que la perspectiva de género esté integrada en la investigación y la enseñanza en todas las disciplinas.

-Implementación: Revisar y actualizar los planes de estudio para incluir contenido que aborde la equidad de género, así como incentivar proyectos de investigación que exploren temas relacionados con la igualdad y equidad de género.

- Promoción de un Ambiente Inclusivo y Respetuoso

-Propuesta: Fomentar una cultura institucional que valore la diversidad y el respeto mutuo, libre de prejuicios y estereotipos de género.

-Implementación: Lanzar campañas de concienciación, establecer códigos de conducta inclusivos, y promover actividades que celebren la diversidad de género dentro de la universidad.

- Evaluación y Rendición de Cuentas

-Propuesta: Implementar un sistema de evaluación continua que mida el avance de las políticas de equidad de género y que rinda cuentas a la comunidad universitaria.

-Implementación: Publicar informes anuales sobre el estado de la equidad de género en la UCR, con recomendaciones específicas y planes de acción para mejorar. Involucrar a todos los niveles de la universidad en la implementación de estos planes.

Estas propuestas buscan crear una universidad más justa, inclusiva y equitativa, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y contribuir al bienestar de la comunidad universitaria.

**¿Dentro de sus ejes de trabajo, se integra el tema de la comunicación a nivel institucional?
¿Cuáles son los componentes que va a trabajar durante su gestión de cara a que la UCR ya cuenta con una estrategia y reglamento al respecto?**

Resulta fundamental recuperar y fortalecer la imagen de la UCR como una institución de excelencia académica, inclusiva y comprometida con la sociedad. La comunicación institucional debe reflejar estos valores y ser coherente con la misión y visión de la universidad. Debemos volver a ser la institución referente, modelo a nivel nacional.

Promoveré una estrategia que se enfoque en la comunicación interna y externa, que incluya la transparencia en las acciones y decisiones de la universidad, y que utilice de manera efectiva las nuevas tecnologías para llegar a todos los públicos de la UCR y la sociedad en general. La estrategia también debe incluir campañas de sensibilización sobre la importancia de la UCR para el desarrollo del país y su rol en la promoción de la educación y la investigación. La Universidad debe ser un referente de verdad, objetividad, razonamiento crítico y pertinencia de cara al desarrollo nacional.

Se debe mejorar la divulgación y difusión de todo lo que hace la Universidad, llegar claramente a la sociedad resaltando todos los aportes en las distintas áreas del conocimiento, en investigación, acción social y en la formación de recursos humanos en áreas estratégicas para el desarrollo integral de nuestra sociedad.

¿Cuál es su visión respecto al trabajo de los medios de comunicación universitarios?

Los medios de comunicación de la UCR desempeñan un papel crucial en la promoción de un pensamiento crítico e independiente, tanto a lo interno como a lo externo. Debemos fortalecer estos medios, asegurando que continúen siendo un espacio de libre expresión y análisis, y que sirvan como una herramienta de enlace entre la universidad y la sociedad.

¿Cuál es su estrategia para llevar a niveles óptimos el bienestar emocional y psicológico de toda la comunidad universitaria? ¿Cuáles son las principales acciones que implementaría y cómo las llevaría a cabo?

Se deben eliminar por completo las filas en los CASE.

Debemos tener estrategias preventivas, recreativas y mediante el deporte, así como actividades de integración para los estudiantes de nuevo ingreso. En el caso del deporte volveremos impulsar a los estudiantes que están en programas deportivos de alto rendimiento, mediante la creación de equipos universitarios, o apoyándolos en los equipos en los cuales participan.

En el caso del estudiantado debemos trabajar en reducir los planes de estudio tan recargado que generan estrés en las personas estudiantes. También debemos mejorar el sistema de becas, que a veces atenta contra la salud mental del estudiantado, al exigir niveles de créditos que no pueden cumplirse.

En el caso de las personas funcionarias, debemos revisar qué está pasando con la Junta de Ahorro (JAP) y préstamos de la UCR, que ha dejado a muchas personas prácticamente sin salario. No tiene sentido que la disponibilidad de crédito conduzca al sobreendeudamiento de los funcionarios universitarios. La JAP debe considerar la situación de endeudamiento de los funcionarios universitarios en todos los entes que les conceden créditos. Si el endeudamiento global del funcionario supera un umbral crítico la JAP no debería hundirlo con más deudas.

¿Mantendrá la política de congelamiento de salarios y recorte de beneficios salariales al personal administrativo de la Universidad?

Se trata de un asunto prioritario y esencial descongelar los salarios de inmediato. Revisaremos la legalidad y ética de esta decisión. Debería reconocerse al menos la inflación anual en los salarios, lo cual afecta gravemente el poder adquisitivo y la calidad de vida del personal administrativo.

Ante las últimas reformas internas, la falta de una carrera administrativa y las implicaciones de la ley de empleo público, ¿se vislumbra algún tipo de incentivo para evitar la salida de personal administrativo de la Institución o para mejorar su calidad de vida? ¿Qué plantea para mejorar la situación del personal administrativo en materia de régimen salarial?

El nuevo Reglamento sobre el Régimen Salarial Académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica, aprobado por el Consejo Universitario, ha generado una gran controversia. La nueva escala salarial ha creado expectativas altas que son difíciles de cumplir sin poner en riesgo financiero a la UCR. Proponemos que todas las personas funcionarias que lo soliciten sean trasladadas de inmediato al nuevo RSA, pero con una transición gradual en cuanto al monto. Es decir, que el aumento salarial se distribuya en el tiempo (dos años), evitando así el colapso financiero de la Universidad.

La Universidad tiene una deuda pendiente con el sector administrativo de la Institución y con el sector docente interino, ya que es la única universidad pública en la que estas poblaciones no participan al 100 % en las elecciones de la Rectoría. ¿Cuál es su propuesta para saldar esta deuda y para que la UCR sea un espacio democrático?

Proponemos que el sector administrativo tenga derecho un porcentaje importante de los votos en las elecciones de la Rectoría, reconociendo así su papel fundamental en la operatividad de la universidad y promoviendo un entorno más democrático e inclusivo.

La UCR cuenta con una serie de comisiones institucionales, por ejemplo la Comisión Institucional en Discapacidad (CID), a las que se les asigna velar por temas específicos de los diferentes ámbitos de la comunidad universitaria. Sin embargo, algunas tienen un presupuesto muy bajo o no tienen, no cuentan con personal de planta y todos sus representantes son *ad honorem*. ¿Cómo desde la Administración de la Universidad se debe retomar esta situación y fortalecer las comisiones institucionales?

Para fortalecer a las Comisiones Institucionales de la Universidad de Costa Rica (UCR) y abordar la situación de bajo presupuesto, falta de personal y dependencia de representantes ad honorem, propongo las siguientes acciones desde la administración de la institución:

- Evaluación y Priorización de Recursos

-Propuesta: Realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades y el impacto de cada comisión institucional para determinar la asignación de recursos de manera más equitativa y efectiva.

-Implementación: Esta evaluación debería considerar tanto el presupuesto necesario como la asignación de personal de planta, asegurando que las comisiones con mayor impacto y relevancia reciban el apoyo adecuado para cumplir con sus objetivos.

- Incremento Progresivo del Presupuesto

-Propuesta: Establecer un plan de incremento progresivo del presupuesto para aquellas comisiones que actualmente tienen recursos insuficientes.

-Implementación: Incluir este incremento en los planes anuales de la universidad, buscando fuentes de financiamiento adicionales si es necesario, como colaboraciones con organismos nacionales e internacionales, o la asignación de un porcentaje fijo del presupuesto institucional a las comisiones.

- Asignación de Personal de Planta

-Propuesta: Crear puestos de personal de planta dedicados a apoyar el trabajo de las comisiones, comenzando por aquellas que actualmente operan solo con representantes ad honorem.

-Implementación: Priorizar la contratación de personal para comisiones clave, asegurando que haya al menos un equipo mínimo de apoyo administrativo y técnico que pueda ayudar en la gestión diaria y en la implementación de las acciones de la comisión.

- Fortalecimiento del Reconocimiento Institucional

-Propuesta: Reconocer oficialmente el trabajo de los miembros de las comisiones ad honorem mediante incentivos, como puntos de desarrollo profesional, reconocimiento en evaluaciones de desempeño, o menciones honoríficas.

-Implementación: Incluir estos reconocimientos en las políticas de recursos humanos de la universidad, asegurando que el trabajo en estas comisiones sea valorado y apreciado.

- Mejora en la Gestión de Proyectos

-Propuesta: Proveer formación en gestión de proyectos a los miembros de las comisiones para optimizar el uso de los recursos disponibles y maximizar el impacto de sus acciones.

-Implementación: Ofrecer talleres y capacitaciones sobre planificación estratégica, manejo de presupuestos, y obtención de financiamiento externo, facilitando que las comisiones gestionen eficazmente sus proyectos con los recursos disponibles.

- Establecimiento de Fondos Competitivos Internos

-Propuesta: Crear un fondo competitivo interno al que las comisiones puedan aplicar para proyectos específicos, incentivando la innovación y el desarrollo de nuevas iniciativas alineadas con los objetivos institucionales.

-Implementación: Este fondo podría financiarse mediante una reestructuración del presupuesto institucional o a través de la captación de fondos externos, y las comisiones competirían por estos recursos presentando proyectos detallados con indicadores de impacto claro.

- Transparencia y Rendición de Cuentas

-Propuesta: Implementar un sistema de transparencia y rendición de cuentas que permita a la comunidad universitaria conocer el trabajo, los logros y la utilización de recursos de cada comisión.

-Implementación: Publicar informes anuales sobre el desempeño de las comisiones, los cuales deben estar disponibles para toda la comunidad universitaria y ser parte de las discusiones en los órganos de gobierno de la UCR. Se debe establecer un sistema de indicadores para la asignación presupuestaria

Estas acciones buscan no solo fortalecer a las comisiones institucionales, sino también asegurarse de que estas cuenten con los recursos y el apoyo necesario para cumplir con sus funciones de manera efectiva, contribuyendo así al bienestar general de la comunidad universitaria.

¿Cuáles son las necesidades más importantes que tiene la UCR en materia de inversión en infraestructura? ¿Cuáles de ellas tendrán prioridad durante su posible gestión como rector?

Resulta crucial reactivar la construcción mediante la renegociación de los fideicomisos de las Facultades de Ingeniería y Ciencias Sociales. Estos proyectos son esenciales para mejorar las condiciones de enseñanza y la capacidad de investigación.

Se debe dar prioridad a las Sedes Regionales y a las áreas o facultades que han sido históricamente desatendidas, como las ciencias de la salud, ciencias económicas, artes y letras, y educación. Es fundamental que estas áreas reciban la atención y los recursos necesarios para ofrecer una educación de calidad.

Se debe establecer un plan especial para la nueva Sede del Sur, asegurando que se construya con infraestructura moderna y sostenible, adaptada a las necesidades específicas de la región, la cual es importante para llevar educación de calidad en una región considerada pobre.

Proponemos la construcción de dos torres de estacionamiento en la ciudad Rodrigo Facio, transformando este campus en una ciudad peatonal, amigable con el ambiente, y que promueva la movilidad sostenible dentro de la comunidad universitaria.

¿Se plantea usted de alguna manera recortar y reducir la factura que paga la Universidad en alquileres de propiedades para oficinas?

Resulta prioritario eliminar estos costos innecesarios mediante la optimización de la infraestructura existente. Proponemos la remodelación y el uso eficiente de edificios actualmente abandonados o subutilizados, como el antiguo edificio de Odontología, para que puedan albergar oficinas y otros espacios administrativos que pagan alquileres onerosos. De igual forma, aunque podrían existir limitaciones presupuestarias, se evaluará la compra de inmuebles cercanos a la universidad para continuar nuestro crecimiento.

Se llama a la unidad de la comunidad universitaria y, para ello, se llevan a cabo actividades que promueven esa unión y el bienestar integral. Sin embargo, en muchas unidades académicas y administrativas, las jefaturas no dan los permisos respectivos para que el personal, tanto docente como administrativo, participe de ellas.

Para abordar el problema de que las jefaturas en algunas unidades académicas y administrativas no otorguen permisos para que el personal participe en actividades que promueven la unidad y el bienestar integral en la comunidad universitaria, propongo las siguientes soluciones:

- **Política Institucional clara:** Establecer una política institucional que garantice el derecho de todo el personal a participar en actividades de integración y bienestar. Esta política debería ser clara y comunicada a todas las unidades, asegurando que las jefaturas comprendan la importancia de estas actividades para la cohesión y el bienestar de la comunidad universitaria.
- **Sensibilización de Jefaturas:** Implementar programas de sensibilización dirigidos a las jefaturas para que comprendan el valor de estas actividades en términos de motivación, cohesión y productividad del personal. Este programa puede incluir talleres, charlas y ejemplos de buenas prácticas donde se ha demostrado el impacto positivo de la participación en estas actividades.
- **Flexibilidad en los Horarios:** Proponer un modelo de flexibilidad horaria que permita al personal asistir a estas actividades sin que se vea comprometida la operación de las unidades. Esto podría incluir horarios escalonados o la asignación de tiempo específico dentro de la jornada laboral para la participación en eventos de integración.
- **Evaluación de Impacto Positivo:** Realizar evaluaciones y estudios que demuestren el impacto positivo que tienen estas actividades en el bienestar y el rendimiento laboral. Los resultados pueden ser presentados a las jefaturas como evidencia de que permitir la participación en estas actividades es beneficioso para toda la unidad.
- **Incentivos para la Participación:** Crear incentivos para las unidades que promuevan activamente la participación en estas actividades, como reconocimiento institucional o premios. Las jefaturas que apoyen y fomenten la integración y el bienestar pueden ser destacadas y premiadas.
- **Comunicación Abierta:** Fomentar una comunicación abierta y directa entre el personal y las jefaturas sobre la importancia de participar en estas actividades. Esto puede incluir la creación de canales de comunicación específicos donde los empleados puedan expresar sus deseos de participar y las jefaturas puedan gestionar mejor sus decisiones.
- **Integración de Actividades en el Plan de Trabajo:** Integrar formalmente estas actividades dentro del plan de trabajo de las unidades académicas y administrativas, asegurando que se reconozcan como parte importante del desarrollo y bienestar del personal.
- **Supervisión y Acompañamiento:** Crear un equipo o comité dentro de la universidad que supervise y acompañe a las unidades para asegurar que las políticas de participación se cumplan y que se respeten los derechos del personal.

Estas soluciones pueden ayudar a crear un ambiente más inclusivo y colaborativo en la universidad, donde todos los miembros de la comunidad tengan la oportunidad de participar en actividades que fortalezcan su bienestar y la unidad institucional.

Durante su gestión, ¿cuál será la estrategia para evitar este tipo de situaciones y propiciar que de verdad las personas funcionarias de la UCR puedan disfrutar plenamente de las actividades que organiza la Institución?

La estrategia para evitar estas situaciones se basa en la implementación de las soluciones propuestas en la pregunta anterior, asegurando un ambiente de trabajo inclusivo y participativo en toda la universidad, siempre y cuando, no se afecten los servicios brindados a los estudiantes y sociedad, pues esto es lo que debe guiar nuestro accionar. También es necesario incrementar la productividad de todo el personal en general.

¿Cuáles son sus principales fortalezas en comparación con administraciones anteriores de la UCR?

- Amplio conocimiento de la Universidad: Conocimiento profundo de las estructuras, desafíos y oportunidades de la UCR.
- Experiencia demostrada en gestión universitaria: Experiencia en roles clave de gestión dentro de la universidad.
- Mejor preparación académica: Formación académica sólida y relevante de cara los desafíos actuales de la educación universitaria pública.
- Tendremos una administración basada en análisis de datos y en la ciencia.
- Propuestas concretas y no discursos genéricos: Enfoque en soluciones específicas y prácticas.
- Experiencia internacional: Perspectiva global adquirida a través de experiencia internacional.
- Dominio de tres idiomas: Capacidad de comunicación en múltiples idiomas, facilitando la interacción con la comunidad internacional.
- Habilidades interpersonales: Habilidades blandas, lo que facilita el liderazgo efectivo y el trabajo en equipo, base fundamental de cualquier proceso de mejora.

Lucharemos por la Universidad, como su rector y líder, pero sin olvidar que actuamos en un contexto social, al cual nos debemos.

Nota del editor

Un listado de 18 preguntas idénticas para cada candidato fue remitido por la Oficina de Comunicación Institucional (OCI) al Tribunal Electoral Universitario (TEU). Las respuestas dadas por cada candidato a la autoridad electoral se publican en este espacio.

Candidatos a la Rectoría 2025

◦ Carlos Araya Leandro

◦ Alberto Cortés Ramos

◦ Oldemar Rodríguez Rojas

◦ Javier Trejos Zelaya

◦ José Ángel Vargas Vargas

[Oficina de Comunicación Institucional](#)

oci.secretaria@ucr.ac.cr

Etiquetas: [oldemar rodriguez rojas](#), [rectoria 2025](#), [ucr](#), [elecciones](#).