



**ACUERDO 01-09-2024:** SE APRUEBA EL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN 009-2024, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. Aprobación del Orden del Día.
2. Aprobación de Actas.

048-2023 Ordinaria, del 07 de diciembre de 2023.

3. Correspondencia Recibida:

OFICIO	FECHA	REMITENTE	ASUNTO	ENLACE
UNA-CU-OFIC-075-2024	28-02-2024	Máster Rubén Lévano Calvo director de área Contraloría Universitaria	Comunicación de inicio del estudio de auditoría denominado "Verificación de los principales mecanismos de control asociados al ingreso del Régimen de Carrera Administrativa.	<a href="https://agd.una.ac.cr/share/s/V-20ksNyTOWg0uquHZ1xmw">https://agd.una.ac.cr/share/s/V-20ksNyTOWg0uquHZ1xmw</a>
UNA-R-DISC-005-2024	29-02-2024	M.Ed. Francisco González Alvarado	Implementación de sesiones virtuales en los órganos colegiados de la Universidad Nacional.	<a href="#">Gestor » UNA-R-DISC-005-2024.pdf</a>

4. Estudio de caso del funcionario Greivin Barrantes Segura, cédula 1-1662-0487. Téc. José Orozco Lezcano.
5. Informe:
  - A. Conclusión de la elaboración de actas 2023
  - B. Elaboración de expedientes de sesión
 M.B.A. Gilberto Solís Ortega, Profesional Asistencial
6. Propuesta de Plan actualización actas 2024  
M.B.A. Gilberto Solís Ortega, Profesional Auxiliar

7. Propuesta de Plan para la elaboración de los Expedientes Electrónicos de funcionarios periodo recepción 2023.
8. Elaboración de informe final: Propuesta de Beneficios e Incentivos para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional, en atención al acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-036-2024. [https://agd.una.ac.cr/share/s/NGwnE-HfOp09ji\\_93czMCQ](https://agd.una.ac.cr/share/s/NGwnE-HfOp09ji_93czMCQ). **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

**La Mag. Nixia Salas López** aclara que esta sesión ha iniciado a partir de las quince horas con treinta minutos, con la debida autorización de parte de cada uno de los superiores jerárquicos, en este caso directores, jefaturas de cada uno de los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa, previa coordinación de esta Presidencia para efectos de llevar a cabo un taller que se dio en la primera parte de la tarde de hoy para el análisis de datos e información necesaria y para la elaboración del informe que solicita el Consejo Universitario. Solicita que conste en acta que cada uno de los miembros de Comisión, harán reposición del tiempo que hoy han cambiado en su horario habitual.

#### **ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobación de Actas.**

2.1. Acta de la Sesión 048-2023 Ordinaria, realizada el 07 de diciembre de 2023.

**ACUERDO 02-09-2024:** SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 048-2023 ORDINARIA, REALIZADA EL 07 DE DICIEMBRE DE 2023. **APROBADA EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.**

**La Mag. Nixia Salas López** agradece al M.B.A. Gilberto Solís Ortega el esfuerzo por la actualización de las actas del año 2023.

#### **ARTÍCULO TERCERO: Correspondencia Recibida**

3.1. El oficio UNA-CU-OFIC-075-2024 de fecha 28 de febrero de 2024 suscrito por el Máster Rubén Lévano Calvo, director de área de la Contraloría Universitaria, mediante Comunicación de inicio del estudio de auditoría denominado "Verificación de los principales mecanismos de control asociados al ingreso del Régimen de Carrera Administrativa.

**La Mag. Nixia Salas López** da lectura al documento:

“28 de febrero del 2024

UNA-CU-OFFIC-075-2024

Máster  
Nixia Salas López  
Presidenta  
Comisión de Carrera Administrativa

Licenciada  
Paola Arguedas Chacón  
Directora  
Programa Desarrollo de Recursos Humanos


**Asunto:** Comunicación de inicio del estudio de auditoría.

Estimadas señoras:

De acuerdo con el plan de trabajo de esta Contraloría, iniciaremos el estudio denominado **“Verificación de los principales mecanismos de control asociados al ingreso del Régimen de Carrera Administrativa”**, el cual tiene como objetivo evaluar los principales mecanismos existentes para garantizar el adecuado y oportuno reconocimiento de incentivos como medio para fortalecer la eficiencia y eficacia de todas las actividades a las que se dedica el funcionario administrativo en la institución con corte al 31 de diciembre del 2023, ampliándose a otros períodos, en caso de ser necesario, como consecuencia de hechos relevantes que se determinen. Estudio que se realizará, utilizando fundamentalmente como criterios de evaluación, el reglamento del Régimen de Carrera Administrativa del Funcionariado Administrativo de la Universidad Nacional, la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas N° 9635 y el Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión en la Universidad Nacional, sin desmérito de otra normativa que resulte aplicable.

Su desarrollo estará a cargo de la máster Jenny Hernández Delgado, por lo que mucho estimaremos la cooperación del personal a su cargo, a fin de que se facilite la colaboración, información y documentación necesaria para el desempeño satisfactorio de dicha labor, así como cualquier otra normativa, directrices, circulares y políticas vigentes en la materia.

Atentamente,

 PEDRO RUBEN LEVANO  
CALVO (FIRMA) PERSONA  
FISICA, CPF-01-1538-0957.

Fecha declarada: 28/02/2024 04:21:49 PM

Máster Rubén Lévano Calvo

**Director de área**

JHD/KAO

C: Máster Steven Oreamuno Herra, presidente, Consejo Universitario  
Máster Roxana Morales Ramos, vicerrectora de administración  
Dirección general, Contraloría Universitaria

Estudio N° 03-2024 (JHD)”

**La Mag. Nixia Salas López** explica que el jueves 14 de marzo de 2024, a las 8:30 a.m., será la reunión de comunicación formal del estudio por parte de la Contraloría Universitaria y a ésta asistirán: el Téc. José Orozco Lezcano, el M.B.A. Gilberto Solís Ortega y la Presidencia.

Solicita que conste en esta acta que se nos han cursado algunas solicitudes de información en las que estaremos trabajando y priorizando cada una de que las peticiones en atención al trabajo que se hace a lo interno de la Comisión de Carrera Administrativa.

En este momento tenemos peticiones, para efectos de rendir información acerca de las actas, las sesiones del año 2023, así como el listado de solicitudes de reconocimiento recibidas en el periodo 2023.

De ambos insumos solicitados, se iniciará su elaboración a partir del día de mañana, ya que hoy estamos en el taller programado y en la sesión convocada para la elaboración y seguimiento de lo solicitado por el Consejo Universitario.

Se toma nota de la comunicación que nos hace la Contraloría Universitaria y por supuesto que el seguimiento a la remisión de cada una de los datos y documentación que la Contraloría esté requiriendo, pues igual debe ser revisada siempre, tanto por la Presidencia o la Secretaría, en este caso para efectos de asegurar que la información sea la que corresponde remitir.

Se agradece por supuesto el trabajo adicional que estaría realizando el personal administrativo, tanto la Licda. Karen García Barrantes como el M.B.A. Gilberto Solís Ortega, porque la Comisión de Carrera Administrativa tiene una dinámica de trabajo anual planificada y este tipo de estudios, también requieren de tiempo dedicación, y priorización en cuanto a las fechas que se nos remiten, y posiblemente no sea posible atenderlo en los plazos que están siendo solicitados.

3.2. El documento UNA-R-DISC-005-2024 de fecha 29 de febrero de 2024 suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, mediante el cual informa de Implementación de sesiones virtuales en los órganos colegiados de la Universidad Nacional. **SE TOMA NOTA.**

**El Téc. José Orozco Lezcano** da lectura al documento:

**“INSTRUCCIÓN UNA-R-DISC-005-2024**

**PARA:** ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

**DE:** RECTORÍA

**ASUNTO:** IMPLEMENTACIÓN DE SESIONES VIRTUALES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

**FECHA:** 29 DE FEBRERO DEL 2024

---

Estimados (as) señores (as):

**JUSTIFICACIÓN**

En la Universidad Nacional funcionan diferentes órganos colegiados; varios de ellos se encuentran regulados en el Estatuto Orgánico y otros en diferentes reglamentos institucionales.

Mediante Ley N° 10379, publicada en La Gaceta N° 201, del 31 de octubre de 2023, se modificaron los artículos 50, 52, 53 y 56 de la Ley General de la Administración Pública. Con esta modificación legal se habilitó la posibilidad de que los órganos colegiados de todas las instituciones del Estado puedan realizar sesiones virtuales, según criterios de conveniencia y oportunidad que considere cada uno de ellos, siempre que se respeten los principios para el funcionamiento de estos órganos, sin menoscabo del ejercicio democrático o la transparencia.

**PRIMERO: MARCO JURÍDICO**

1. Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública.
2. Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional
3. Distintos reglamentos de la Universidad Nacional
4. Instrucción UNA-SDA-DISC-008-2022 / UNA-DTIC-DISC-003-2022, de 9 de noviembre de 2022, Actualización de instrucción sobre grabación y transcripción literal de las actas de órganos colegiados en la UNA. (UNA- SDA-DISC-008-2022 / UNA-DTIC-DISC-003-2022)

## **SEGUNDO: ALCANCE**

La siguiente instrucción es de acatamiento obligatorio para todos los órganos colegiados de la Universidad Nacional, con excepción del Consejo Universitario ni al Consejo Académico, órganos colegiados superiores que cuentan con su propio reglamento de funcionamiento.

Aclara los alcances de la modificación legal que habilita la realización de sesiones virtuales en dichos órganos.

Considerando la relevancia de las acciones institucionales para ajustarse a lo regulado en la normativa nacional, en relación con la habilitación a los órganos colegiados para sesionar en forma virtual si así lo consideran, las presidencias y coordinaciones de órganos colegiados, sus integrantes y personal de apoyo administrativo deben atender esta instrucción, en el marco del debido cumplimiento de la normativa nacional e institucional. Ello por cuanto se debe ser responsable de las obligaciones como funcionarios con autoridad en los órganos colegiados y en general como funcionarios públicos.

## **TERCERO: DEFINICIONES**

**Sesión virtual:** sesión de órganos colegiados que se realiza integralmente mediante el uso de una plataforma tecnológica a la cual deberán incorporarse cada una de las personas que participan en la reunión como integrantes o invitadas.

**Sesión híbrida:** es aquella que se convoca y realiza de manera presencial en el lugar indicado en la convocatoria, es decir, mediante la asistencia física de sus integrantes, pero incluye la presencia virtual de alguno de sus integrantes o invitados, quien participa por medio de una plataforma tecnológica.

## **CUARTO: RESPONSABILIDADES**

1. Le corresponde a cada uno de los órganos colegiados de la Universidad Nacional determinar mediante un acuerdo razonado, la viabilidad de efectuar sesiones virtuales, y aprobar las reglas de funcionamiento interno, también mediante un acuerdo razonado.
2. Las presidencias o coordinaciones de los órganos colegiados son las responsables de garantizar el que las sesiones virtuales o híbridas, se realicen conforme con las normas de funcionamiento de los órganos colegiados y el cumplimiento de las instrucciones emitidas, según las competencias establecidas en la normativa.

3. Las personas que integran los órganos colegiados, mantendrán las facultades, deberes y responsabilidades como integrantes de un órgano colegiado, según las competencias establecidas en la normativa y deben colaborar con las respectivas presidencias o coordinaciones de los órganos colegiados para garantizar el cumplimiento de las instrucciones emitidas.

#### **QUINTO: INSTRUCCIONES**

1. Principios que se deben respetar para realizar sesiones virtuales o híbridas:

La instancia competente para convocar a sesiones virtuales o híbridas deberá corroborar que se cuenta con el equipo, las herramientas y las condiciones tecnológicas y operativas compatibles, óptimas y seguras que:

- a) Posibiliten la integración plena del miembro en la sesión.
- b) Permitan verificar la identidad de los miembros que participan de manera virtual en la sesión.
- c) Permitan una comunicación ininterrumpida de video, audio y datos entre sus integrantes.
- d) Resguarden la integridad y la autenticidad de la voluntad expresada, tanto durante las deliberaciones, como la certeza de su manifestación al momento de cada votación.
- e) Posibiliten la privacidad de las sesiones y la existencia de controles de seguridad para el ingreso y permanencia.
- f) Garanticen la conservación de lo actuado y la grabación de la sesión, hasta que el acta esté debidamente aprobada.

2. Aprobación de reglas de funcionamiento interno:

Si el órgano colegiado habilita la realización de sesiones virtuales, deberá establecer por acuerdo razonado las reglas de funcionamiento interno requeridos, tales como:

- a) Especificar la instancia competente para definir si una sesión específica se realizará bajo esa modalidad, es decir, si se requerirá en cada caso un acuerdo del órgano colegiado o si se efectuará por decisión de la presidencia o de la coordinación respectiva al momento de hacer la convocatoria a cada sesión.
- b) Identificar la plataforma tecnológica que se habilitará para efectuar las sesiones.



- c) Acordar el procedimiento que se seguirá en caso de que una sesión sea interrumpida cuando existan problemas de conexión.
- d) Otras reglas que se identifiquen como necesarias o convenientes.

3. Requisitos para convocar a una sesión virtual:

Antes de convocar a una sesión virtual, la instancia competente deberá examinar la procedencia de efectuarla bajo esa modalidad, para lo cual deberá verificar que:

- a) En la discusión y votación de asuntos de carácter confidencial, se cumpla con el principio de confidencialidad.
- b) Que todos los integrantes tengan las herramientas tecnológicas que le permitan participar en la discusión a viva voz con otros miembros y tener acceso a los documentos que se analizan durante la deliberación.
- c) Que se dispone de los sistemas tecnológicos que garanticen el voto secreto, cuando en la agenda esté incluido un punto que requiera de una votación secreta.

4. Pertinencia y oportunidad de la convocatoria:

Para adoptar la decisión de realizar sesiones virtuales o híbridas se deben considerar criterios de razonabilidad, legalidad y conveniencia, como, por ejemplo, la complejidad de la temática que se pretende discutir, la obligación de guardar confidencialidad en ciertos asuntos, la disponibilidad y pertinencia de la información requerida, y otros.

Lo anterior, con el objetivo de permitir la mayor deliberación posible y la eficiencia en el uso de los recursos institucionales disponibles, así como la toma de acuerdos en escenarios que requieran respuestas ágiles y efectivas, pero, sobre todo, honrando el principio de inclusión para todo el funcionario en los procesos institucionales.

5. Sesiones híbridas:

Si una sesión fue convocada de manera presencial, y uno o varios miembros necesiten participar de forma virtual, deben solicitar autorización a la autoridad designada, y justificar que se encuentran en una situación extraordinaria o especial que imposibilita su presencia física en la sesión. La autoridad designada valorará si es factible la participación virtual y preverá los aspectos técnicos y logísticos requeridos para el cumplimiento de los principios de colegialidad, simultaneidad, deliberación y economía.

6. Atribuciones de las presidencias y coordinaciones durante las sesiones virtuales:

La presidencia y la coordinación verificarán el cumplimiento de los principios de colegialidad, simultaneidad, deliberación y economía, para lo cual deberán:

- a) Asegurar que solo se integran a una sesión, las personas que integran el órgano colegiado, el personal de apoyo y los invitados.
- b) Verificar que cada persona utiliza el nombre oficial en la plataforma y no un pseudónimo ni formas abreviadas.
- c) Resguardar que los integrantes mantengan encendida su cámara durante toda la sesión, de modo que se pueda verificar en cualquier momento su identidad, su presencia y la existencia de cuórum.
- d) Corroborar que las sesiones se graben para la elaboración del acta.
- e) Tomar las medidas requeridas para asegurar la confidencialidad de la información mientras no se encuentre en la condición de pública.
- f) Asegurar que las personas que las personas conectadas a la plataforma tecnológica, dispongan de un lugar libre de ruido mientras dure la sesión, así como activar su audio solo cuando requiera participar verbalmente.
- g) Tomar otras acciones que considere necesarias para garantizar el cumplimiento de las reglas de interacción y comportamiento.

**SEXTO: DEROGATORIA:**

Esta instrucción deroga la circular [UNA-R-CIRC-033-2023](#), del 22 de marzo de 2023.

**SÉTIMO: VIGENCIA**

Esta instrucción rige a partir de su publicación.

Cordialmente,



FRANCISCO JOSE GONZALEZ ALVARADO (FIRMA)  
PERSONA FISICA, CPF-02-0451-0487.  
Fecha declarada: 29/02/2024 04:26:28  
PM Razón: Rector  
Lugar: Heredia

M.Ed. Francisco González Alvarado Rector  
Svr

**ARTÍCULO CUARTO: Estudio de caso del funcionario Greivin Barrantes Segura, cédula 1-1662-0487. Téc. José Orozco Lezcano.**

**El Téc. José Orozco Lezcano** presenta la siguiente información: al funcionario Greivin Barrantes Segura, cédula 1-1662-0487 se le comunicó un acuerdo, ya que presentó el 22 de junio de 2023 el formulario de solicitud de ingreso al Régimen de Carrera Administrativa. Se le reconoció puntaje por una licenciatura, ya que en el momento de presentar la solicitud se encontraba en un puesto categoría 49, que tiene como requisito deseable bachillerato universitario.

En el momento que se reciben los documentos se validó la información, se realiza el estudio y se le otorga reconocimiento por una licenciatura correspondiente a 20 puntos.

Posteriormente, la Licda. María Edith Araya Sandoval envía un correo electrónico, que procedo a leer:

“Agradezco su ayuda.

El compañero Greivin Barrantes Segura, cédula 1-1662-0487 me indicó que la encargada de planilla de nosotros en el programa de Recursos Humanos le indicó que a él no se le deben pagar los 20 puntos por licenciatura, por lo que estarían informando mediante un oficio el proceso para que se realice la devolución de este dinero, sin embargo, nos surge dudas, ya que tenemos el acuerdo por parte de ustedes donde se le ha probado el incentivo salarial con el acuerdo UNA-CCAD-ACUE-198-2023. Así mismo, verificando el perfil del puesto en el que actualmente se encuentra Greivin. Adjunto, los documentos mencionados que atenta a cualquier información que requieran”.

**El Téc. José Orozco Lezcano** explica que ella adjunta el perfil que tiene el funcionario actualmente, y el acuerdo que previamente, le fue enviado. El perfil actual del funcionario es categoría 34 y tiene como requisito licenciatura. Por esta razón corresponde acatar lo que establece el artículo 23 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa que procedo a leer: “Cuando el funcionario administrativo sea ascendido y el puesto tiene requisitos superiores, se reajustará la puntuación a la nueva situación laboral para estos efectos el programa de Recursos Humanos realizará el ajuste automáticamente e informará a la persona interesada y a la Comisión de Carrera Administrativa”.

Este es un caso particular, atendiendo el artículo 23, le corresponde al Programa Desarrollo de Recursos Humanos hacer el ajuste, en el entendido que cuando él presentó documentación estaba en una categoría y unos días después fue ascendido a la categoría 34, explica que este caso fue estudiado con el personal administrativo de la Comisión, M.B.A. Gilberto Solís Ortega y la Licda. Idania Vargas Muñoz.

Sabemos que a la fecha al funcionario se le informó que no se le va a pagar más, en atención a lo que dicta el artículo 23 del Reglamento de Carrera Administrativa, porque tiene que ajustarse al requerimiento. Además, deberá realizar una devolución de dinero a partir que se realizó el cambio de categoría en la que la licenciatura presentada constituye el requisito del puesto.

A pesar de que la Licda. Maria Edith Araya Sandoval es la que nos hace la consulta, la propuesta es crear un acuerdo para comunicarle al funcionario Greivin Barrantes Segura, cédula 1-1662-0487 que el Departamento Desarrollo de Recursos Humanos está procediendo de acuerdo con la normativa. No le corresponde a la Comisión de Carrera Administrativa comunicarle los aspectos concernientes al rebajo, pero sí dejarle claro que sí hay una normativa, que cuando se hizo el estudio este se hizo buena lid, y en los considerandos poner lo establecido en el reglamento y el estudio textual.

Recuerda que en sesiones anteriores se había tomado un acuerdo para enviarle a solicitar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, una petición aclaratoria de perfiles especiales, con requisitos diferentes, qué nos podrían inducir a un error, cuáles son y cuáles son las condiciones especiales. Esa gestión ya se hizo, y estamos a la espera de la respuesta por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Este es el caso que se somete a consideración.

En resumen, la propuesta es que se tome un acuerdo para informar al funcionario Greivin Barrantes Segura, que se está actuando de acuerdo con lo que establece la normativa existente.

**La Licda. Idania Vargas Muñoz** sugiere que en la respuesta se citen los nombres de los puestos y la categoría que pasó de una categoría 49 Profesional Ejecutivo Bachiller en Desarrollo Tecnológico, Informático en Sistemas, cuyo requisito de contratación es el bachillerato universitario un puesto categoría 34, cuyo puesto de contratación es la Licenciatura.

**El Téc. José Orozco Lezcano** explica que al funcionario ascender al puesto Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico e informático en Sistemas el indispensable es la licenciatura, el cual corresponde al grado académico del título presentado, por tanto, no se le puede dar reconocimiento en esta categoría.

**La Mag. Nixia Salas López** agradece al Téc. José Orozco Lezcano y a la Licda Idania Vargas Muñoz las aclaraciones con las que se constata que efectivamente los mecanismos de control internos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, se están aplicando como corresponde al encontrarse con un caso como el descrito ya que se identifica que al lograr un funcionario un ascenso de puesto, ya no le corresponde el reconocimiento, por lo tanto se le estaría comunicando al funcionario Greivin Barrantes Segura, que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos tiene competencia de realizar un ajuste y el cobro respectivo, como está estipulado en el procedimiento interno, y la comunicación de parte de esta Comisión con respecto a la consulta efectuada por la Licda. María Edith Araya Sandoval, asistente administrativa de Departamento de Tecnologías de la información.

Estaríamos tomando la propuesta presentada por el Téc. José Orozco de comunicar al funcionario Greivin Barrantes Segura lo que ya hemos analizado con respecto al no reconocimiento del puntaje de licenciatura, por no corresponder al puesto que ocupa actualmente.

**ACUERDO 03-09-2024:**

- A- INDICAR AL LIC. GREIVIN BARRANTES SEGURA, QUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, APLICÓ LA NORMATIVA EXISTENTE, EL ARTICULO 23 DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL FUNCIONARIADO ADMINISTRATIVO, EN EL MOMENTO QUE ASCENDIÓ NO LE CORRESPONDE EL RECONOCIMIENTO CITADO EN UNA-CCAD-ACUE-098-2023.

B- ENVIAR COPIA A LA LICDA. MARIA EDITH ARAYA SANDOVAL, ASISTENTE ADMINISTRATIVA, QUIEN GESTIONÓ LA CONSULTA.

C- COMUNIQUESE.

D- ACUERDO EN FIRME. **APROBADA EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

**ARTÍCULO QUINTO: Informe:**

**A. Conclusión de la elaboración de actas 2023**

**B. Elaboración de expedientes de sesión**

**M.B.A. Gilberto Solís Ortega, Profesional Asistencial**

**A. Conclusión de la elaboración de actas 2023**

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega señala que hoy se aprobó el Acta 048-2023 última acta correspondiente al año 2023. Con esta se concluye el plan de actualización de las actas correspondiente al año anterior. Para efectos de que conste en actas presenta las programaciones existentes y concluidas.

<b>PLAN PARA ELABORACIÓN DE ACTAS PENDIENTES II SEMESTRE 2023</b>			
<b>ACTAS PENDIENTES AL 07 DE DICIEMBRE DE 2023</b>			
<b>NUM</b>	<b>NÚMERO DE SESIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN Y ACTA</b>
1	034-2023	13-09-2023	001-2024 17-01-2024
2	035-2023	20-09-2023	001-2024 17-01-2024

3	036-2023	27-09-2023	001-2024 17-01-2024
4	037-2023	04-10-2023	001-2024 17-01-2024
5	038-2023	11-10-2023	002-2024 24-01-2024
6	039-2023	18-10-2023	002-2024 24-01-2024
7	040-2023	25-10-2023	002-2024 24-01-2024
8	041-2023	01-11-2023	004-2024 31-01-2024
9	042-2023	08-11-2023	004-2024 31-01-2024
10	043-2023	15-11-2023	004-2024 31-01-2024
11	044-2023	20-11-2023	005-2024 07-02-2024
12	003-2023 ext.	29-11-2023	005-2024 07-02-2024
13	004-2023 ext.	22-11-2023	005-2024 07-02-2024

14	045-2023	04-12-2023	005-2024 07-02-2024
15	046-2023	05-12-2023	006-2024 14-02-2024
16	047-2023	06-12-2023	006-2024 14-02-2024
17	048-2023	07-12-2023	006-2024 14-02-2024

**Recordatorios:**

Después de cada sesión se toma como prioridad, elaboración de acuerdos de sesión, respuesta a recursos de reposición que se tramitan, solicitudes de criterio técnico, criterio jurídico, aprobación de recursos definitivos. Se espera sean los menos posibles, tomando en consideración una orientación previa a los consultantes.

**ACTAS EJECUTADAS**

Importante recordar que se ingresó a laborar el 08 de enero de 2024. Que la por efectos de organización se cambiaron las fechas de reunión de las sesiones y se ha estado atendiendo los acuerdos, además se dedicó día y medio a la revisión de las matrices con las carpetas de los sitios de agd, para que tuvieran un listado que les facilitara la colocación de la información en los respectivos formularios, previo a la firma.

12 días hábiles. Las actas presentadas incluyen trabajo en mi tiempo personal en mi casa.



<b>II SEMESTRE 2023 ACTAS PENDIENTES AL 07 DE DICIEMBRE DE 2023</b>			
<b>NUM</b>	<b>NÚMERO DE SESIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN Y ACTA</b>
1	034-2023	13-09-2023	001-2024 17-01-2024
2	035-2023	20-09-2023	001-2024 17-01-2024
3	036-2023	27-09-2023	001-2024 17-01-2024
4	037-2023	04-10-2023	001-2024 17-01-2024
5	038-2023	11-10-2023	002-2024 24-01-2024
6	039-2023	18-10-2023	002-2024 24-01-2024
7	040-2023	25-10-2023	002-2024 24-01-2024
8	041-2023	01-11-2023	004-2024 31-01-2024
9	042-2023	08-11-2023	004-2024 31-01-2024

10	043-2023	15-11-2023	004-2024 31-01-2024
11	044-2023	20-11-2023	005-2024 07-02-2024
12	003-2023 ext.	29-11-2023	005-2024 07-02-2024
13	004-2023 ext.	22-11-2023	005-2024 07-02-2024
14	045-2023	04-12-2023	005-2024 07-02-2024
15	046-2023	05-12-2023	006-2024 14-02-2024
16	047-2023	06-12-2023	006-2024 14-02-2024
17	048-2023	07-12-2023	006-2024 14-02-2024

**La Mag. Nixia Salas López** explica que el M.B.A. Gilberto Solís Ortega nos presentó el cronograma que ya habíamos establecido en un primer momento para efectos de que quedara constando la programación del plan. Cada una de las fechas fue atendida en tiempo y en forma, y hoy estamos aprobando el acta 048-2023, con la cual se concluye con las con la elaboración de todas las actas del 2023 que habíamos aprobado anteriormente.

En este momento queda pendiente el traslado de algunas actas para las firmas de tanto de la Secretaría y Presidencia, porque habíamos avanzado en la firma de algunas actas y conformación de algunos expedientes de sesión en el año 2023.

Explica que en este momento se está conectando el Mag. Dennis Víquez Ruiz, quien estaba atendiendo asuntos propios de su cargo.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz se une a la Sesión al ser las 16:04.

**La Mag. Nixia Salas López** solicita al M.B.A. Gilberto Solís Ortega, continuar con la exposición del Punto B. Elaboración de expedientes de sesión, etapa siguiente a la elaboración y firma de actas.

Recuerda que la Comisión de Carrera Administrativa, en un esfuerzo importante que ha venido realizando en aras, no solamente la simplificación, la migración de todo lo que es la gestión documental a la modalidad electrónica, ha venido haciendo un esfuerzo importante para contar con toda la información de forma electrónica, incluyendo las actas que venimos firmando desde el 2021, firmadas en forma digital.

Para las actas se establece como requisito la conformación de expedientes electrónicos que comprenden la elaboración de una carpeta que contenga cada acta, debidamente aprobada con su orden del día, con el control de asistencia, así como los documentos que se presenten en esa sesión. Todos estos documentos, que conforman el expediente electrónico de cada sesión.

Esta labor, conlleva no solamente tiempo importante del personal de gestión en Comisión, sino una planificación que nos permita atender tanto los temas ordinarios como la dinámica de trabajo que se maneja a nivel interno de parte de la Comisión y las demandas que además se nos presentan por parte de otras instancias universitarias, es por eso que la propuesta hoy es que podamos aprobar la planificación del apartado B., que tiene que ver con la elaboración de los expedientes electrónicos de cada sesión del periodo 2023.

En mi caso estoy de acuerdo en que se presente un plan para la elaboración de las carpetas que contienen las actas, con la documentación ya indicada, en mi caso estoy de acuerdo en la presentación de este plan, delegando es en esta ocasión esta responsabilidad en el profesional auxiliar, a quien le compete esta labor.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** en mi caso estoy de acuerdo, entendiendo que este plan constituye una de las bases del trabajo que ya se ha venido desarrollando con las actas de la Comisión. Gracias.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** de acuerdo.

**El Téc. José Orozco Lezcano** de acuerdo.

**La Licda. Idania Vargas Muñoz** de acuerdo.

**ACUERDO 04-09-2024:** SOLICITAR AL M.B.A. GILBERTO SOLÍS ORTEGA, PROFESIONAL AUXILIAR EN SERVICIOS SECRETARIALES, DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LA PRESENTACIÓN DE UN PLAN DE ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES ELECTRÓNICOS DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN AÑO 2023, EN LA PRÓXIMA SESIÓN DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

**La Mag. Nixia Salas López** agradece al M.B.A. Gilberto Solís Ortega su trabajo, el compromiso en la actualización de las actas y en el trabajo ordinario que además debe de fluir en la Comisión y al Téc. José Orozco Lezcano por el seguimiento que ha venido dando a este tema desde la Secretaría.

**ARTÍCULO SEXTO: Propuesta de Plan actualización acta 2024. M.B.A. Gilberto Solís Ortega, Profesional Auxiliar**

**La Mag. Nixia Salas López** solicita al M.B.A. Gilberto Solís Ortega, Profesional Auxiliar, presentar la propuesta de plan de actualización de las Actas 2024.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega presenta el cuadro de las actas que están pendientes al día de hoy.

**PLAN PARA ELABORACIÓN  
DE ACTAS PENDIENTES  
2024  
ACTAS PENDIENTES AL 5 DE MARZO DE 2024**

NUM	NÚMERO DE SESIÓN	FECHA	FECHA DE APROBACIÓN Y ACTA
1	001-2024	15-01-2024	010-2024 11-03-2024
2	002-2024	18-01-2024	011-2024 18-03-2024
3	003-2024	22-01-2024	011-2024 18-03-2024
4	004-2024	24-01-2024	012-2024 19-03-2024
5	005-2024	06-02-2024	012-2024 03-04-2024
6	006-2024	12-02-2024	013-2024 10-04-2024
7	007-2024	19-02-2024	013-2024 10-04-2024
8	008-2024	26-02-2024	014-2024 17-04-2024
9	009-2024	06-03-2024	014-2024 17-04-2024

**Recordatorios:**

Después de cada sesión se toma como prioridad, elaboración de acuerdos de sesión, respuesta a recursos de reposición que se tramitan, solicitudes de criterio técnico, criterio jurídico, aprobación de recursos definitivos. En esta fecha se espera estén las actas listas con observaciones en Drive para posteriormente, pasar a establecer las condiciones para que sean firmadas en Agde y pasen a expediente electrónico.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega en resumen señala, están pendientes de elaborar las actas de la 001 a la 009-2024, que se espera esté aprobada en la Sesión 014-2024, tomando en cuenta en todas las acciones que estamos realizando para el apoyo a la Presidencia de la Comisión, con los asuntos de Contraloría.

**La Mag. Nixia Salas López** detalla que se propone la aprobación de una o dos actas por semana. Para tomar un solo acuerdo con respecto al tema de la actualización de las actas del 2024. Me gustaría también incorporar el apartado el aspecto siguiente que tiene que ver la etapa siguiente sobre la conformación de electrónicos de las sesiones para que hoy, más bien nos quede un acuerdo donde aprobemos el plan de actas para la elaboración de las actas 2024 perdón, los expedientes electrónicos que conforman las sesiones de cada una de estas actas sería la propuesta que someto a votación por parte de ustedes, delegando también en el M.B.A. Gilberto Solís Ortega.

Estaríamos aprobando el plan de actualización de actas del 2024, así como la elaboración de los expedientes electrónicos de cada sesión de las actas pendientes para que le dé seguimiento, más bien a la actualización de las actas, de acuerdo con las prioridades que se le van definiendo en cuanto a otras labores y otras designaciones que tiene a su cargo.

**ACUERDO 05-09-2024:**

- A- APROBAR EL PLAN DE ACTUALIZACIÓN DE ACTAS 204, PRESENTADO POR EL M.B.A. GILBERTO SOLÍS ORTEGA.**
- B- SE APRUEBA EL SEGUIMIENTO EN LA ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES DE SESIÓN DEL AÑO 2024. APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

**La Mag. Nixia Salas López** agradece el esfuerzo en la actualización continuos de las actas y los expedientes electrónicos, agradeciendo también al Téc. José Orozco Lezcano darle el debido seguimiento.

**ARTÍCULO SÉTIMO: Propuesta de Plan para la elaboración de los Expedientes Electrónicos de funcionarios periodo recepción 2023.**

**La Mag. Nixia Salas López** recuerda que el año antepasado, la Licda. Karen García Barrantes, explicó en detalle cada una de las etapas que conlleva y que ha conllevado la elaboración o la migración de expedientes físicos a híbridos y electrónicos y en este momento la elaboración de los electrónicos por el periodo de recepción recién concluido en el año 2023. Prácticamente estamos en los últimos ajustes o mecanismos de control para asegurar que cada uno de los documentos que conforman estos expedientes contengan los requisitos establecidos tanto por el Sistema Institucional de Archivo como la normativa vigente.

En ese sentido, es importante que hoy, en esta sesión, los miembros de comisión también puedan dar sus observaciones o recomendaciones con respecto a la planificación que estaríamos solicitando a la Licda. Karen García Barrantes, para que nos presente un plan que considere todos los aspectos necesarios que esta Comisión debe conocer o cualquier otra instancia que requiera de esta documentación para poder contar con los expedientes electrónicos de todos los funcionarios que solicitaron el ingreso al Régimen de Carrera Administrativa o reconocimiento y en el caso particular de la recepción 2023. Hay aproximadamente 400 solicitudes recibidas, que asimismo será la cantidad de expedientes que se deben de elaborar, entendiéndose que es un esfuerzo completamente nuevo, es un esfuerzo bastante importante en este momento, no se puede estimar el tiempo que conlleva, en este caso la Licda. Karen García Barrantes por ser recurso único dedicada a esta labor, y otras que es importante, que también nos quede en acta, que este trabajo de actualización o de creación de elaboración y de migración que hemos hecho como Comisión a toda la parte electrónica o digital no solamente ha sido un tema completamente novedoso, sino que además nos ha llevado a hacer un esfuerzo adicional para ajustar los tiempos de trabajo, las priorizaciones en nuestro plan de trabajo, así como incluso la actualización de conocimientos, porque Licda. Karen García Barrantes se ha

preparado mucho y ha estado muy de la mano con los compañeros del Sistema Institucional de Archivos para efectos de asegurar que los procedimientos que ella está implementando sean los que establece la Institución, apegados completamente con toda la parte técnica y con el acompañamiento de los funcionarios del Sistema Institucional de Archivos que no nos han dejado solos en este proceso.

La propuesta es que hoy podamos aprobar, que la Licda. Karen García Barrantes pueda presentar un plan de trabajo que considere todas las etapas para la elaboración de los expedientes electrónicos, con los plazos que se puedan establecer, siendo flexibles en el ajuste, tomando en cuenta que no es posible hacer estimaciones reales de cuanto se podría durar elaborando un expediente, sino que más bien el avance en esto será el que nos determine, era sí se debe hacer ajustes o se debe de ampliar.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** en atención a lo señalado la Mag. Nixia Salas López, solicita que el plazo de elaboración de expedientes de funcionarios se rija bajo los principios de la razonabilidad y proporcionalidad, en razón de que esos expedientes como tal, que elabora la Licda. Karen García Barrantes, puede ser que en un momento con un caso pueda demorar mucho y otro dependiendo del nivel de complejidad, entonces eso les va a conllevar a que de mande mayor tiempo. Señala que estos dos principios son fundamentales ya que se hace todo el esfuerzo para cumplir lo que establece la normativa.

**La Mag. Nixia Salas López** apoya lo explicado por el Mag. Dennis Víquez Ruiz, señala que no se está obligado a lo imposible y por supuesto que los principios ya mencionados, razonabilidad y proporcionalidad son importantes cuándo se establecen planes de trabajo, de esta naturaleza. Estamos en la etapa final de verificación, que todos los documentos que estamos terminando o que hemos concluido en cuanto a actualización y firmas tanto del factor: Educación Formal Adicional y Atinente a la Exigida por el Puesto”, como el factor: “Capacitación Recibida”, han entrado en una etapa final de verificación final por parte de los compañeros administrativos M.B.A. Gilberto Solís Ortega y Licda. Karen García Barrantes, para garantizar, que cada uno de estos documentos cuenten con los requisitos necesarios para hacer parte de este expediente que se estaría conformando a partir de la conclusión de esta etapa de verificación.



Entonces, la propuesta sería solicitarle a la Licda. Karen García Barrantes la presentación de un plan que considere los aspectos necesarios para la elaboración de los expedientes electrónicos de la totalidad de los funcionarios que presentaron solicitudes de ingreso al régimen y reconocimiento en el periodo 2023.

**ACUERDO 06-09-2024:** SOLICITARLE A LA LICDA. KAREN GARCÍA BARRANTES QUE PRESENTE LA SIGUIENTE SESIÓN, UN PLAN QUE CONSIDERE LOS ASPECTOS NECESARIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS EXPEDIENTES ELECTRÓNICOS DE LA TOTALIDAD DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESENTARON SOLICITUDES DE INGRESO AL RÉGIMEN Y RECONOCIMIENTO EN EL PERIODO 2023, TOMANDO EN CUENTA LOS PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD Y RACIONALIDAD . **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

**La Mag. Nixia Salas López** agradece a la Licda. Karen García Barrantes el esfuerzo realizado en la verificación de requisitos y datos en la laboriosa actividad, que es el seguimiento en cuanto a expedientes, no solamente los híbridos que hemos venido trabajando y que se ha convertido en una cantidad interminable, pues la Comisión de Carrera Administrativa maneja un volumen importante de expedientes, sino además, el apoyo que le ha dado a esta Comisión en cuanto a asegurar mecanismos de control, de manera que cada uno de nosotros en tenga el respaldo necesario para estar seguro de que la información que se ha considerado en cada uno de los expedientes, no solo es la correcta, sino que tiene todos los requisitos establecidos por la norma institucional, en este caso del Sistema Institucional de archivos. Muchas gracias a la Licda. Karen Garcia Barrantes por su apoyo y su esfuerzo que hace día con día para que esta Comisión avance con los objetivos propuestos.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Elaboración de informe final: Propuesta de Beneficios e Incentivos para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional, en atención al acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-036-2024. [https://agd.una.ac.cr/share/s/NGwnE-HfOp09ji\\_93czMCQ](https://agd.una.ac.cr/share/s/NGwnE-HfOp09ji_93czMCQ)”.

**La Mag. Nixia Salas López** señala que el Consejo Universitario, le dio a la Comisión de Carrera Administrativa como fecha límite de entrega de este informe, según la prórroga solicitada, el 04 de abril de 2024.

Como primer aspecto inicia la elaboración del presente Informe con la lectura y revisión del informe anteriormente rendido al Consejo Universitario para hacer el vínculo y la contextualización para elaborar la siguiente etapa, en este caso del informe que se nos está solicitando como informe final, el cual considera el análisis de datos, la información recibida por parte del IDESPO, así como la propuesta de estructura que tendría este informe y otras ideas que presenten los integrantes de la Comisión.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** propone que además de la lectura de la propuesta inicial de incentivos enviada al Consejo Universitario, se establezca la estructura de la metodología del trabajo para determinar una base de información. Solicita autorización para presentar el esquema de la propuesta final.

La intención de insertar el esquema del proceso en este momento del análisis permite ir visualizando, todos los documentos en pro de la construcción de esta propuesta.

**La Mag. Nixia Salas López** señala que la Licda. Karen García Barrantes se retirará de la sesión, agradece su participación, su compromiso y explica que la Comisión de Carrera Administrativa solicitará su apoyo para dar los últimos detalles a la propuesta, tal como ha apoyado en otras ocasiones.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** comenta que en uno de los documentos analizados se visualizó la presentación de una propuesta de incentivos no remunerados con esta estructura:

Objetivo, Responsable (persona o instancia) Incentivo (reconocimiento social) Presupuesto, Frecuencia, Descripción, por ejemplo para Reconocimiento social, con una escala de valoración que establece si fue: excelente, muy bueno, satisfactorio, regular o insuficiente y la relación que se hace entre el incentivo y, por ejemplo, acá la única valoración que se estaría dando cómo incentivo no remunerativo es a la persona que supere los objetivos y metas programadas en la

evaluación del desempeño superior a 90.5 dice que se le entrega un diploma de reconocimiento.

En análisis previos estuvimos visualizando que esta estructura podría ser una base para nuestra propuesta de presentación de incentivos.

En la consulta que hicimos en el Grupo focal y en el instrumento de las posibles e incentivos no remunerados que las personas califican como muy importante, visualizamos que los mismos se podían clasificar en un impacto de mejorar su bienestar personal, un impacto a su superación profesional o un impacto para mejorar las funciones que desempeña en la Universidad Nacional, es decir, estas tres dimensiones serían las que estaríamos esperando impactar con los incentivos no remunerados.

Tomando en cuenta lo expuesta una propuesta que podríamos aplicar para los incentivos que estaríamos presentando al Consejo Universitario podría ser algo como este cuadro.

<b>Objetivo</b>	Reconocer la labor sobresaliente y excelente de la persona funcionaria de la Universidad Nacional, según la evaluación de su desempeño para que se promueva la superación personal.				
<b>Responsable:</b>	Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.	<b>Presupuesto:</b>		<b>Frecuencia:</b>	Anual
<b>Incentivo</b>		<b>Criterios para el reconocimiento del Incentivo</b>			
Reconocimiento por labor destacada	Sobresaliente	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Insuficiente

	<p>Resultado de la Evaluación del Desempeño igual a 100%. El desempeño de la persona funcionaria sobresale en relación con los resultados esperados de las funciones, actividades y competencias del perfil del cargo. Se incorpora esta información en el sistema de Persona General emitiéndose una certificación sobre desempeño sobresaliente.</p>	<p>Evaluación del Desempeño de 90% a 99%. El desempeño de la persona funcionaria es muy bueno en relación con los resultados esperados de las funciones y competencias del perfil del cargo. Emitir un certificado al funcionario destacando el resultado de la evaluación del desempeño.</p>	No Aplica	No Aplica	No Aplica
--	--	---	-----------	-----------	-----------

Viabilidad

Prioridad

Se tiene un objetivo, una escala que se consulta del procedimiento para la evaluación del desempeño administrativo, el procedimiento tiene una escala de insuficiente, bueno, muy bueno, excelente y sobresaliente. Al tropicalizar esta herramienta, se cambiaría a escala de valoración que tiene nuestro ejemplo y me permito proponer que utilicemos la escala que incluye, la valoración de insuficiente, bueno, muy bueno, excelente y sobresaliente para nuestra propuesta de incentivo no remunerados.

Continuando con el ejemplo, entonces en la evaluación del desempeño administrativo, que es lo que vamos ahorita para tratar de aplicar en un eventual instrumento. El objetivo de este incentivo que estaríamos denominando reconocimiento por la labor destacada, reconocer la labor sobresaliente y excelente para la persona funcionaria, según la evaluación de su desempeño, para que se promueva la superación personal, que sería la dimensión, en cuyo caso el Programa Desarrollo de Recursos Humanos sería el responsable de la evaluación, la frecuencia sería anual.

El impacto que promueve la superación personal o la mejora desempeño en las funciones. En este caso el impacto sería (promueve la superación personal).

Ahora nos vendríamos a la parte de la descripción del incentivo, dónde estaríamos indicando reconocimiento por la labor destacada.

Tendríamos en el ítem de sobresaliente esta copia fiel de lo que indican los procedimientos de evaluación del desempeño, al decir 100% el desempeño de la persona funcionaria sobresale en relación con los resultados esperados de las funciones, actividades y competencias del perfil a cargo.

¿Cuál sería el reconocimiento que nosotros estaríamos proponiendo en este caso?

Se incorpora esta información en el sistema de persona general emitiéndose una certificación sobre desempeño sobresaliente, así como nosotros tenemos certificación del tiempo servido dónde indica el desempeño de la persona funcionaria es muy bueno en relación con los resultados esperados de las funciones, actividades y competencias del perfil.

¿Qué podría ser un incentivo?

Emitir un certificado al funcionario, destacando el resultado de la evaluación del desempeño, aquí el funcionario sí lo podría meter en persona general, por ejemplo, pero este se emite en certificados ya para muy bueno, bueno, insuficiente y no aplicarían.

Nosotros habíamos conversado en las sesiones anteriores sobre indicar la viabilidad y la prioridad, no lo descartaría ahorita, pero yo lo pondría en rojo porque no estoy tan segura y más bien podríamos hacer una introducción de viabilidad de probabilidad por grupos, pero lo puse en rojo porque si lo vimos como importante en algún momento y el Reglamento nuestro actual sí los priorizan, entonces pareciera que no tengamos que abandonar estos conceptos y sí probablemente se pondría, una normativa que es donde estaríamos alimentando este incentivo no remunerado.

Esta es una propuesta sobre el sistematización y presentación de algunos de los incentivos que hoy se evoquen de la lectura de los documentos y de las preguntas que se realizaron a los compañeros administrativos nada más para finalizar, acá están los resultados, que nosotros obtuvimos del grupo focal, entonces recordar este insumo legal que detalla cuáles son algunas observaciones que nos podrían ayudar a la hora en que definamos el impacto de mejora del bienestar personal y que definamos la superación profesional que definamos en cuánto al impacto en la mejora de las funciones y también recordar que teníamos una serie de información relacionada con los incentivos y no remunerados que se obtuvo del Grupo focal:

<b>Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y No Remunerados Para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional</b>	
<b>1. ¿Qué incentivos considera usted importantes, para que la UNA promueva?</b>	
<b>Remunerados</b>	<b>No remunerados</b>
Alimentación subvencionada.	Espacios y permisos de estudio.
Servicios mortuales.	Mejoras ergonómicas y tecnológicas
Pago de servicios de internet a los que teletrabajan.	Facilitación de trámites.
Facilidades baja en tasa de préstamos.	ATS.
FBS, Asouna, Coopeuna.	Espacios salud laboral y mental.
Descansos semanales, además del almuerzo por salud mental.	Simplificación de trámites.
Herramientas tecnológicas apropiadas.	Tiempo y financiamiento para capacitarse.

<p>Espacios saludables. Menos trámites burocráticos, simplificación. Posibilidad de tener espacios para la superación (capacitación técnica).</p> <p>Reconocimiento de certificados. Capacitación y educación formal.</p> <p>Ser capacitador institucional.</p> <p>Reconocimiento por buen servicio, evaluado por las personas usuarias. Valorar la posibilidad en CA de que sea reconocida la actualización personal. Incentivo por buena calidad al menos 3 años consecutivos.</p> <p>Incentivo por capacitación.</p> <p>Análisis de atinencias por perfil que desempeña el funcionario, no por el perfil general establecido por PDRH.</p> <p>Convenio con Asouna, Situn y otras organizaciones.</p> <p>Teletrabajo - Internet y otros servicios. Reconocimiento a certificaciones complementarias a la actividad que ejecuten.</p>	<p>Acumulación de horas para uso personal. Más vacaciones Tiempo para deporte (salud preventiva). Permisos de estudios para todos los trabajadores, avalados por RH. Día libre el día de cumpleaños. Ampliación de licencias / cuidados de personas dependientes. Licencias profilácticas (psicosociales) y que los regule y valore Recursos Humanos.</p> <p>Subsidio por alimentación Licencia goce de salario día de cumpleaños Aumentar días de licencia por paternidad. Permisos para cursos para salud mental, bienestar y otros no necesariamente vinculados a lo académico. Licencia por cuidado de familiar (nos solo por internamiento). Capacitación en salud mental y emocional. Mejores espacios de retroalimentación en temas críticos. Flexibilización de horarios. Atención psicológica. Espacios de recreación. Teletrabajo (trabajo remoto). Flexibilidad de horario. Licencia de estudio.</p>
--	---

Esta información de acá nos estaría dando algunas posibilidades que podríamos incorporar.

¿Cómo influyen los incentivos laborales?						
Para:	Mucho	Poco	No sabe - No responde	Total	Observaciones	
Mejorar su bienestar personal	4	1		5	1. La capacidad adquisitiva del trabajador se ve beneficiada. 2. Salud física y mental	
Su superación profesional	3	2		5	1. Capacitación constante 2. Compromiso 3. Sentido de pertenencia 4. Títulos 5. Certificaciones que venzan	
Mejorar las funciones que desempeña en la UNA	3	2		5	1. Poder ejecutor de la mejor manera las funciones asignadas. 2. Depende de la jefatura 3. Mayor capacidad 4. Por falta de actualización 5. Que se incluyan grupos operativos en capacitación	

**La Mag. Nixia Salas López** agradece a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves la presentación de la propuesta. Insta para que si algún integrante de la Comisión de Carrera Administrativa tiene otra propuesta que la presente, para posteriormente presentar los datos recibidos por parte del IDESPO, para efectos de hacer un análisis general.

**Mag. Dennis Víquez Ruiz** la Mag. Shirley Rodríguez Chaves propone sistematizar los resultados para poder interpretar. Explica que se dio a la tarea de generar una posible estructura para hacer esta segunda etapa, que propone para que se revise y ajuste de ser necesario.



Explica el Mag. Dennis Víquez Ruiz explica que el informe actual es el apartado de resultados, o sea, la interpretación de los resultados obtenidos para llegar a conclusiones y recomendaciones puntuales.

## **1. Introducción**

- Breve descripción del propósito de la encuesta y su importancia para la universidad
- Objetivos de la encuesta.
- Contexto sobre la importancia de los incentivos no remunerativos para el personal administrativo.

## **2. Metodología de la Encuesta**

- Descripción de cómo se diseñó y administró la encuesta.
- Población objetivo y tamaño de la muestra.
- Tipo de preguntas utilizadas (abiertas, cerradas, mixtas).
- Detalles sobre la recopilación y análisis de los datos.

## **3. Análisis de Resultados**

- Presentación de los datos recopilados de la encuesta.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas.
- Identificación de patrones, tendencias y áreas de interés.
- Agrupación de respuestas por categorías relevantes (por ejemplo, edad, antigüedad, macroproceso, estratos ocupacionales).

## **4. Necesidades y Preferencias del Personal Administrativo**

- Resumen de las principales necesidades y preferencias expresadas por los encuestados.
- Identificación de los incentivos no remunerativos más valorados por el personal administrativo.

## **5. Conclusiones**

- Recapitulación de los hallazgos clave del análisis de la encuesta.
- Reflexiones sobre la importancia de los incentivos no remunerativos para el personal administrativo.

- Recomendaciones adicionales o áreas de investigación futuras.

## 6. Propuesta de Incentivos No Remunerativos

- Basado en los resultados de la encuesta, proponer una serie de incentivos no remunerativos.
- Priorización de los incentivos según su viabilidad e impacto potencial.
- Detalles sobre la implementación y gestión de los incentivos propuestos.

## 7. Anexos

- Incluir tablas, gráficos u otros datos relevantes que respalden el análisis realizado.
- Copias de la encuesta utilizada (si es relevante).

En la Introducción se tiene una **breve descripción del propósito de la encuesta** ahí más que todo lo que teníamos era el objetivo, **¿Cuál fue ese objetivo? ¿Cuál fue el contexto que se dio?**, digamos, con el tema de los incentivos, no remunerativos para el personal administrativo, ya se había tocado un poco en la parte del preámbulo, pero aquí ya lo podemos correlacionar un poco con los resultados obtenidos.

**En la metodología** tenemos que saber cómo se diseñó y administró de manera muy puntual.

**En el tipo de población** se debe hacer una aclaración que la población no fue una muestra, sino más bien fue un proceso consultivo a la población, **cuáles fueron los tipos de preguntas** que se dieron y los niveles de frecuencia para buscar el tema de puntaje.

Los **detalles sobre la recopilación y análisis de los datos** ¿Cómo se recuperó?, explicar si se obtuvo toda la recopilación de la información, todo esto como una cuestión para que se entienda la parte metodológica. Esto es un Astra de lo que ya nosotros tenemos en la otra parte.

**El análisis de los resultados** consiste en presentar los datos recopilados de la encuesta y el Focus Group. El **análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas**, viendo el Excel que tenemos, solamente contiene aspectos cuantitativos, pero también tenemos que tomar los aspectos cualitativos que hay, los cuales se pueden reforzar con el taller que se hizo con el grupo que participó en el taller de seccionales. **La identificación de patrones, tendencias y áreas de interés** que están como están conceptualizadas en ese aspecto a nivel de los resultados obtenidos, entonces por ejemplo, la Mag. Shirley Rodríguez Chaves presentó un excel de las cuestiones, que establece patrones o tendencias que ya las personas mencionan con el tema de incentivos y después puede darse la **agrupación de respuestas por categorías relevantes**, por ejemplo en edad, antigüedad, por cuestiones de macro procesos, o bien por grupos ocupacionales, o sea, tenemos una serie de elementos que podrían enriquecer el análisis como tal.

**Las necesidades y preferencias del personal administrativo.** Resumen de las principales necesidades y preferencias expresadas por los encuestados. Identificación de los incentivos normativos más valorados por el personal administrativo que en el documento de Excel que presentó la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, lo realizó muy puntualmente.

**Propuesta de incentivo no remunerados** basado en los resultados de la encuesta, proponer una serie de incentivos, no remunerativos, incluye la priorización de los incentivos según viabilidad e impacto potencial. La propuesta que se envía al Consejo Universitario debe ser viable para que pueda generar un impacto y contener detalles sobre implementación y gestión de los incentivos propuestos.

**Las Conclusiones** constituye la recopilación de los hallazgos claves en el análisis de la encuesta o del Focus Group, reflexiones sobre la importancia de los incentivos y recomendaciones adicionales o áreas de investigación futuras que se podrían tomar o considerar a nivel del trabajo realizado.

**Los anexos** son las tablas gráficas, copias de las encuestas utilizadas o bien todo aquello que fue el enlace donde estaba la encuesta, la encuesta que queda como material de respaldo y de apoyo, dando la certeza de la objetividad de la transparencia y de la aplicación de la misma.

La propuesta puede ir siendo ajustada según las necesidades que se van presentando, en el desarrollo del informe como tal.

**La Mag. Nixia Salas López** agradece al Mag. Denis Víquez Ruiz la presentación de la propuesta.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** considera que en punto 5: **Propuesta del Incentivo**, encaja el cuadro de incentivo que fue propuesto, dado los aspectos que contempla la descripción, la teoría, y el impacto, que se pueden ir generando. Considera que la propuesta presentada por el Mag. Dennis Víquez Ruiz es una excelente propuesta.

**La Mag. Nixia Salas López** establece una pausa activa de cinco minutos.

**La Mag. Nixia Salas López** proyecta la información recibida por parte del IDESPO, instancia especializada y asesora en cuanto a la aplicación de encuestas. La consulta fue elaborada e implementada el año pasado, y continúa a principios de este año a la población administrativa, sobre la consulta para la elaboración de una propuesta de beneficios e incentivos no remunerados, para el sector administrativo en la Universidad Nacional.

Solicita que conste en el acta el cuestionario que contiene toda la información que ya se había, no solamente presentado, revisado y validado en esta Comisión.

Este es el cuestionario que contiene absolutamente todos los ítems consultados a cada una de las personas que fue dirigido este estudio.

### **“Consulta para elaboración de una propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo en la Universidad Nacional**

Universidad Nacional  
COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA  
Teléfonos: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

El presente instrumento de consulta pretende: “ Identificar los reconocimientos que funcionarios de la UNA consideran que se pueden aplicar para la superación técnica y profesional y la excelencia en el desempeño. Lo anterior, para la sistematización de información que sustente una propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el Sector Administrativo en la Universidad Nacional. ”

Conforme a lo dispuesto por la Ley No. 8968, Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales y su Reglamento, la Universidad Nacional (UNA), reconoce el derecho a la autodeterminación informativa.

Por lo que la información personal que usted brinde será recopilada y protegida en bases de datos institucional para el control y seguimiento para elaborar la Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y No Remunerados para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional. Los datos serán utilizados para fines Informativos, para elaborar estadísticas y estudios que respaldan el presente estudio

Correo electrónico: [carreraadministrativa@una.ac.cr](mailto:carreraadministrativa@una.ac.cr)  
Teléfonos:

Hay 15 preguntas en el formulario.

## **Preguntas Generales**

### **b. Sexo: \***

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 1. Hombre
- 2. Mujer
- 99. NS/NR\*

\*99. NS/NR = No sabe / No responde

### **• c. Edad en años cumplidos:**

Sólo se pueden introducir números en estos campos.

Por favor, complete al menos una respuesta

Cada respuesta debe estar entre 18 y 99

**1. ¿A cuál estrato se encuentra su puesto asociado en este momento? \***

Seleccione todos los correspondientes

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Operativo
- Técnico
  
- Profesional
- Dirección

**2. ¿Cuántos años tiene de laborar en la UNA? \***

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 0 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 10 años

**3. ¿Qué grado académico completo posee? \***

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Estudios en Primaria
- Estudios en Secundaria
- Estudios Universitarios

**4. ¿Conoce de la existencia de los beneficios que otorga Carrera Administrativa en la Universidad Nacional? \***

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Si
- No

**5. ¿Cuánto le favorecen los incentivos que ha otorgado Carrera Administrativa? \***

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Si' en la pregunta ' [p4]' (4. ¿Conoce de la existencia de los beneficios que otorga Carrera Administrativa en la Universidad Nacional?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

**Factor I Capacitación  
Formal**

<b>1. mucho</b>	<b>2. poco</b>	<b>3. nada</b>	<b>98. no aplica (no he entregado solicitudes a Carrera Administrativa)</b>	<b>99. no sabe-no responde</b>
-----------------	----------------	----------------	---	--

**Factor II Capacitación  
No formal**

**INCENTIVOS REMUNERADOS**

Definición: Los incentivos remunerados son recompensas económicas o financieras que una organización ofrece a sus empleados como una forma de motivar y recompensar su desempeño, productividad, dedicación y logros en el trabajo. Estos incentivos están relacionados con el aspecto monetario.

- **6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**  
\*

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

**1. mucho    2. poco    3. nada    98. no aplica    99. no sabe - no responde**

a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto

b) Capacitación recibida

c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente

d) Aportes a la productividad

e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor

f) Publicaciones

g) Obtención de premios nacionales e internacionales

h) Membresías.

i) Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.



**1. mucho**

**2. poco**

**3. nada**

**98. no  
aplica**

**99. no  
sabe - no  
responde**

j) Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.

k) Participación en la organización de eventos especiales.

l) Participación como director en trabajos de graduación.

m) Dominio y manejo instrumental de idiomas.

n) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario.

o) Certificación de competencias.

p) Certificación de conocimientos.

**6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos:**

**¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

**1. mucho    2. poco    3. nada**

**98. no  
aplica**

**99. no  
sabe - no  
responde**

a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto

b) Capacitación recibida

c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente

d) Aportes a la productividad

e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor

f) Publicaciones

g) Obtención de premios nacionales e internacionales

h) Membresías.

i) Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.

j) Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.

**1. mucho    2. poco    3. nada    98. no aplica    99. no sabe - no responde**

k) Participación en la organización de eventos especiales.

l) Participación como director en trabajos de graduación.

m) Dominio y manejo instrumental de idiomas.

n) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario.

o) Certificación de competencias.

p) Certificación de conocimientos.

**6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos:**

**¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

- |  | <b>1. mucho</b> | <b>2. poco</b> | <b>3. nada</b> | <b>98. no aplica</b> | <b>99. no sabe - no responde</b> |
|--|-----------------|----------------|----------------|----------------------|----------------------------------|
| a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto                       |                 |                |                |                      |                                  |
| b) Capacitación recibida   |                 |                |                |                      |                                  |
| c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente                        |                 |                |                |                      |                                  |
| d) Aportes a la productividad  |                 |                |                |                      |                                  |
| e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor                      |                 |                |                |                      |                                  |
| f) Publicaciones   |                 |                |                |                      |                                  |
| g) Obtención de premios nacionales e internacionales                           |                 |                |                |                      |                                  |
| h) Membresías.   |                 |                |                |                      |                                  |
| i) Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.           |                 |                |                |                      |                                  |
| j) Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas. |                 |                |                |                      |                                  |

**1. mucho    2. poco    3. nada    98. no aplica    99. no sabe - no responde**

k) Participación en la organización de eventos especiales.

l) Participación como director en trabajos de graduación.

m) Dominio y manejo instrumental de idiomas.

n) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario.

o) Certificación de competencias.

p) Certificación de conocimientos.

## **INCENTIVOS NO REMUNERADOS**

Definición: Los incentivos no monetarios son beneficios que se ofrecen a los trabajadores como recompensa por su desempeño y compromiso,

pero que no implican una remuneración económica directa. También, llamados como incentivos emocionales. Estos pueden ser desde días libres adicionales hasta oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.

- **7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal? \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

**1. mucho    2. poco    3. nada**

**98. no  
aplica**

**99. no  
sabe - no  
responde**

a) Teletrabajo (para los cargos que lo permitan y según la normativa institucional) .

b) Programas de salud y bienestar

c) Licencias (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización, entre otros)

d) Permisos para estudio ( atinente)

e) Permisos para estudio (no atinente)

f) Permisos

g) Pasantías administrativas en una primera fase inter-instancias

**7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos:**

**¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

\*

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

**1. mucho    2. poco    3. nada    98. no aplica    99. no sabe - no responde**

a) Teletrabajo (para los cargos que lo permitan y según la normativa institucional) .

b) Programas de salud y bienestar

c) Licencias (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización, entre otros)

d) Permisos para estudio ( atinente)

e) Permisos para estudio (no atinente)

f) Permisos

g) Pasantías administrativas en una

**1. mucho**

**2. poco**

**3. nada**

**98. no  
aplica**

**99. no  
sabe - no  
responde**

primera fase inter-  
instancias

**7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos:**

**¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

• \*

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

**1. mucho**

**2. poco**

**3. nada**

**98. no  
aplica**

**99. no  
sabe - no  
responde**

a) Teletrabajo (para los cargos que lo permitan y según la normativa institucional) .

b) Programas de salud y bienestar

c) Licencias (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización, entre otros)



**1. mucho    2. poco    3. nada    98. no aplica    99. no sabe - no responde**

d) Permisos para estudio  
( atinente)

e) Permisos para estudio  
(no atinente)

f) Permisos

g) Pasantías  
administrativas en una  
primera fase inter-  
instancias

### **Observaciones**

- **8. Si desea agregar una observación:**

Por favor, escriba su respuesta aquí:

- **En caso de dudas o consulta puede contactarnos en: [carreraadministrativa@una.ac.cr](mailto:carreraadministrativa@una.ac.cr)**

¡Muchas gracias!

Enviar su formulario.  
Gracias por completar esta encuesta.

**La Mag. Nixia Salas López** presenta la reseña del trabajo de campo:

### **“Reseña trabajo de campo**

Asunto: Consulta para elaboración de una propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo en la Universidad Nacional

**Itinerario:**

- fecha de envío de cuestionario: 20 de noviembre 2023
- fecha de recordatorio: 28 de noviembre 2023

**Resultados:**

- cantidad de formularios enviados: 1602
- cantidad de formularios llenos: 372
- porcentaje de respuesta: 23.2%

Posteriormente tenemos por aquí la en los resultados específicos que nos remiten:

**b. Sexo:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Hombre	145	39,0	39,0	39,0
	2. Mujer	226	60,8	60,8	99,7
	99. NS/NR*	1	0,3	0,3	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**[Me puede indicar su edad por favor] [Edad] c. Edad en años cumplidos:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	24	2	0,5	0,5	0,5
	25	2	0,5	0,5	1,1
	27	3	0,8	0,8	1,9
	28	2	0,5	0,5	2,4
	29	3	0,8	0,8	3,2
	30	5	1,3	1,3	4,6
	31	5	1,3	1,3	5,9
	32	9	2,4	2,4	8,3
	33	6	1,6	1,6	9,9
	34	6	1,6	1,6	11,6
	35	9	2,4	2,4	14,0
	36	9	2,4	2,4	16,4
	37	18	4,8	4,8	21,2
	38	18	4,8	4,8	26,1

39	18	4,8	4,8	30,9
40	15	4,0	4,0	34,9
41	24	6,5	6,5	41,4
42	24	6,5	6,5	47,8
43	16	4,3	4,3	52,2
44	19	5,1	5,1	57,3
45	20	5,4	5,4	62,6
46	14	3,8	3,8	66,4
47	13	3,5	3,5	69,9
48	14	3,8	3,8	73,7
49	8	2,2	2,2	75,8
50	4	1,1	1,1	76,9
51	8	2,2	2,2	79,0
52	9	2,4	2,4	81,5
53	10	2,7	2,7	84,1
54	8	2,2	2,2	86,3
55	3	0,8	0,8	87,1
56	11	3,0	3,0	90,1
57	7	1,9	1,9	91,9
58	8	2,2	2,2	94,1
59	6	1,6	1,6	95,7
60	3	0,8	0,8	96,5
61	2	0,5	0,5	97,0
62	4	1,1	1,1	98,1
63	2	0,5	0,5	98,7
nr	5	1,3	1,3	100,0
Total	372	100,0	100,0	

**[Operativo] 1. ¿A cuál estrato se encuentra su puesto asociado en este momento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No seleccionado	319	85,8	85,8	85,8
	Sí	53	14,2	14,2	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**[Técnico] 1. ¿A cuál estrato se encuentra su puesto asociado en este momento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No seleccionado	248	66,7	66,7	66,7
	Sí	124	33,3	33,3	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**[Profesional] 1. ¿A cuál estrato se encuentra su puesto asociado en este momento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No seleccionado	184	49,5	49,5	49,5
	Sí	188	50,5	50,5	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**[Dirección] 1. ¿A cuál estrato se encuentra su puesto asociado en este momento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No seleccionado	357	96,0	96,0	96,0
	Sí	15	4,0	4,0	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**2. ¿Cuántos años tiene de laborar en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 5 años	66	17,7	17,7	17,7
	6 a 10 años	42	11,3	11,3	29,0
	Más de 10 años	264	71,0	71,0	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**3. ¿Qué grado académico completo posee?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estudios en Primaria	3	0,8	0,8	0,8
	Estudios en Secundaria	61	16,4	16,4	17,2
	Estudios Universitarios	308	82,8	82,8	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**4. ¿Conoce de la existencia de los beneficios que otorga Carrera Administrativa en la Universidad Nacional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	70	18,8	18,8	18,8
	Si	302	81,2	81,2	100,0
	Total	372	100,0	100,0	

**[Factor I Capacitación Formal] 5. ¿Cuánto le favorecen los incentivos que ha otorgado Carrera Administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	214	57,5	77,5	77,5
	2. poco	44	11,8	15,9	93,5
	3. nada	18	4,8	6,5	100,0
	Total	276	74,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	19	5,1		
	99. no sabe-no responde	7	1,9		
	Sistema	70	18,8		
	Total	96	25,8		
Total		372	100,0		

**[Factor II Capacitación No Formal] 5. ¿Cuánto le favorecen los incentivos que ha otorgado Carrera Administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	198	53,2	70,0	70,0
	2. poco	73	19,6	25,8	95,8
	3. nada	12	3,2	4,2	100,0
	Total	283	76,1	100,0	
Perdidos	98. no aplica	11	3,0		
	99. no sabe-no responde	8	2,2		
	Sistema	70	18,8		
	Total	89	23,9		
Total		372	100,0		

**[a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	303	81,5	85,1	85,1
	2. poco	41	11,0	11,5	96,6
	3. nada	12	3,2	3,4	100,0
	Total	356	95,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	9	2,4		
	99. NS/NR*	7	1,9		
	Total	16	4,3		
Total		372	100,0		

**[b) Capacitación recibida] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	314	84,4	87,2	87,2
	2. poco	37	9,9	10,3	97,5
	3. nada	9	2,4	2,5	100,0
	Total	360	96,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	7	1,9		
	99. NS/NR*	5	1,3		
	Total	12	3,2		
Total		372	100,0		

**[c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	310	83,3	88,1	88,1
	2. poco	29	7,8	8,2	96,3
	3. nada	13	3,5	3,7	100,0
	Total	352	94,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	8	2,2		

	99. NS/NR*	12	3,2	
	Total	20	5,4	
Total		372	100,0	

**[d) Aportes a la productividad] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	273	73,4	81,0	81,0
	2. poco	45	12,1	13,4	94,4
	3. nada	19	5,1	5,6	100,0
	Total	337	90,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	15	4,0		
	99. NS/NR*	20	5,4		
	Total	35	9,4		
Total		372	100,0		

**[e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	184	49,5	63,4	63,4
	2. poco	74	19,9	25,5	89,0
	3. nada	32	8,6	11,0	100,0
	Total	290	78,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	45	12,1		
	99. NS/NR*	37	9,9		
	Total	82	22,0		
Total		372	100,0		

**[f) Publicaciones] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	121	32,5	47,5	47,5

	2. poco	76	20,4	29,8	77,3
	3. nada	58	15,6	22,7	100,0
	Total	255	68,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	79	21,2		
	99. NS/NR*	38	10,2		
	Total	117	31,5		
Total		372	100,0		

**[g) Obtención de premios nacionales e internacionales] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	113	30,4	46,3	46,3
	2. poco	66	17,7	27,0	73,4
	3. nada	65	17,5	26,6	100,0
	Total	244	65,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	83	22,3		
	99. NS/NR*	45	12,1		
	Total	128	34,4		
Total		372	100,0		

**[h) Membresías.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	124	33,3	45,9	45,9
	2. poco	80	21,5	29,6	75,6
	3. nada	66	17,7	24,4	100,0
	Total	270	72,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	65	17,5		
	99. NS/NR*	37	9,9		
	Total	102	27,4		
Total		372	100,0		



**[i] Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	86	23,1	35,7	35,7
	2. poco	79	21,2	32,8	68,5
	3. nada	76	20,4	31,5	100,0
	Total	241	64,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	82	22,0		
	99. NS/NR*	49	13,2		
	Total	131	35,2		
Total		372	100,0		

**[j] Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	113	30,4	44,3	44,3
	2. poco	71	19,1	27,8	72,2
	3. nada	71	19,1	27,8	100,0
	Total	255	68,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	71	19,1		
	99. NS/NR*	46	12,4		
	Total	117	31,5		
Total		372	100,0		

**[k] Participación en la organización de eventos especiales.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	141	37,9	52,0	52,0
	2. poco	71	19,1	26,2	78,2
	3. nada	59	15,9	21,8	100,0
	Total	271	72,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	65	17,5		

99. NS/NR*	36	9,7		
Total	101	27,2		
Total	372	100,0		

**[I] Participación como director en trabajos de graduación.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	94	25,3	40,5	40,5
	2. poco	63	16,9	27,2	67,7
	3. nada	75	20,2	32,3	100,0
	Total	232	62,4	100,0	
Perdidos	98. no aplica	90	24,2		
	99. NS/NR*	50	13,4		
	Total	140	37,6		
Total		372	100,0		

**[m] Dominio y manejo instrumental de idiomas.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	180	48,4	61,0	61,0
	2. poco	73	19,6	24,7	85,8
	3. nada	42	11,3	14,2	100,0
	Total	295	79,3	100,0	
Perdidos	98. no aplica	47	12,6		
	99. NS/NR*	30	8,1		
	Total	77	20,7		
Total		372	100,0		

**[n] Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	1. mucho	134	36,0	54,0	54,0
	2. poco	61	16,4	24,6	78,6
	3. nada	53	14,2	21,4	100,0
	Total	248	66,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	85	22,8		
	99. NS/NR*	39	10,5		
	Total	124	33,3		
Total		372	100,0		

**[o] Certificación de competencias.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	225	60,5	73,1	73,1
	2. poco	47	12,6	15,3	88,3
	3. nada	36	9,7	11,7	100,0
	Total	308	82,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	35	9,4		
	99. NS/NR*	29	7,8		
	Total	64	17,2		
Total		372	100,0		

**[p] Certificación de conocimientos.] 6a. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	233	62,6	74,0	74,0
	2. poco	53	14,2	16,8	90,8
	3. nada	29	7,8	9,2	100,0
	Total	315	84,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	31	8,3		
	99. NS/NR*	26	7,0		
	Total	57	15,3		
Total		372	100,0		

**[a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	311	83,6	87,1	87,1
	2. poco	33	8,9	9,2	96,4
	3.nada	13	3,5	3,6	100,0
	Total	357	96,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	7	1,9		
	99. NS/NR*	8	2,2		
	Total	15	4,0		
Total		372	100,0		

**[b) Capacitación recibida] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	324	87,1	89,3	89,3
	2. poco	32	8,6	8,8	98,1
	3.nada	7	1,9	1,9	100,0
	Total	363	97,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	4	1,1		
	99. NS/NR*	5	1,3		
	Total	9	2,4		
Total		372	100,0		

**[c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	306	82,3	85,5	85,5
	2. poco	35	9,4	9,8	95,3
	3.nada	17	4,6	4,7	100,0
	Total	358	96,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	5	1,3		

	99. NS/NR*	9	2,4	
	Total	14	3,8	
Total		372	100,0	

**[d) Aportes a la productividad] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	275	73,9	81,1	81,1
	2. poco	43	11,6	12,7	93,8
	3.nada	21	5,6	6,2	100,0
	Total	339	91,1	100,0	
Perdidos	98. no aplica	14	3,8		
	99. NS/NR*	19	5,1		
	Total	33	8,9		
Total		372	100,0		

**[e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	193	51,9	68,7	68,7
	2. poco	57	15,3	20,3	89,0
	3.nada	31	8,3	11,0	100,0
	Total	281	75,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	55	14,8		
	99. NS/NR*	36	9,7		
	Total	91	24,5		
Total		372	100,0		

**[f) Publicaciones] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	131	35,2	50,2	50,2

	2. poco	80	21,5	30,7	80,8
	3.nada	50	13,4	19,2	100,0
	Total	261	70,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	73	19,6		
	99. NS/NR*	38	10,2		
	Total	111	29,8		
Total		372	100,0		

**[g) Obtención de premios nacionales e internacionales] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	119	32,0	47,8	47,8
	2. poco	77	20,7	30,9	78,7
	3.nada	53	14,2	21,3	100,0
	Total	249	66,9	100,0	
Perdidos	98. no aplica	76	20,4		
	99. NS/NR*	47	12,6		
	Total	123	33,1		
Total		372	100,0		

**[h) Membresías.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	131	35,2	49,1	49,1
	2. poco	78	21,0	29,2	78,3
	3.nada	58	15,6	21,7	100,0
	Total	267	71,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	64	17,2		
	99. NS/NR*	41	11,0		
	Total	105	28,2		
Total		372	100,0		

**[i] Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	106	28,5	43,1	43,1
	2. poco	86	23,1	35,0	78,0
	3.nada	54	14,5	22,0	100,0
	Total	246	66,1	100,0	
Perdidos	98. no aplica	80	21,5		
	99. NS/NR*	46	12,4		
	Total	126	33,9		
Total		372	100,0		

**[j] Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	124	33,3	48,1	48,1
	2. poco	77	20,7	29,8	77,9
	3.nada	57	15,3	22,1	100,0
	Total	258	69,4	100,0	
Perdidos	98. no aplica	71	19,1		
	99. NS/NR*	43	11,6		
	Total	114	30,6		
Total		372	100,0		

**[k] Participación en la organización de eventos especiales.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	149	40,1	54,0	54,0
	2. poco	79	21,2	28,6	82,6
	3.nada	48	12,9	17,4	100,0
	Total	276	74,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	62	16,7		

99. NS/NR*	34	9,1	
Total	96	25,8	
Total	372	100,0	

**[l] Participación como director en trabajos de graduación.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	111	29,8	45,5	45,5
	2. poco	81	21,8	33,2	78,7
	3.nada	52	14,0	21,3	100,0
	Total	244	65,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	83	22,3		
	99. NS/NR*	45	12,1		
	Total	128	34,4		
Total		372	100,0		

**[m] Dominio y manejo instrumental de idiomas.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	201	54,0	67,0	67,0
	2. poco	63	16,9	21,0	88,0
	3.nada	36	9,7	12,0	100,0
	Total	300	80,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	39	10,5		
	99. NS/NR*	33	8,9		
	Total	72	19,4		
Total		372	100,0		

**[n] Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------



Válido	1. mucho	157	42,2	61,1	61,1
	2. poco	59	15,9	23,0	84,0
	3.nada	41	11,0	16,0	100,0
	Total	257	69,1	100,0	
Perdidos	98. no aplica	78	21,0		
	99. NS/NR*	37	9,9		
	Total	115	30,9		
Total		372	100,0		

**[o) Certificación de competencias.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	238	64,0	76,5	76,5
	2. poco	46	12,4	14,8	91,3
	3.nada	27	7,3	8,7	100,0
	Total	311	83,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	37	9,9		
	99. NS/NR*	24	6,5		
	Total	61	16,4		
Total		372	100,0		

**[p) Certificación de conocimientos.] 6b. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	244	65,6	77,0	77,0
	2. poco	46	12,4	14,5	91,5
	3.nada	27	7,3	8,5	100,0
	Total	317	85,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	32	8,6		
	99. NS/NR*	23	6,2		
	Total	55	14,8		
Total		372	100,0		

**[a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	309	83,1	87,8	87,8
	2. poco	35	9,4	9,9	97,7
	3. nada	8	2,2	2,3	100,0
	Total	352	94,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	8	2,2		
	99. NS/NR*	12	3,2		
	Total	20	5,4		
Total		372	100,0		

**[b) Capacitación recibida] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	336	90,3	92,6	92,6
	2. poco	21	5,6	5,8	98,3
	3. nada	6	1,6	1,7	100,0
	Total	363	97,6	100,0	
Perdidos	98. no aplica	3	0,8		
	99. NS/NR*	6	1,6		
	Total	9	2,4		
Total		372	100,0		

**[c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	300	80,6	86,0	86,0
	2. poco	33	8,9	9,5	95,4
	3. nada	16	4,3	4,6	100,0
	Total	349	93,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	7	1,9		

	99. NS/NR*	16	4,3	
	Total	23	6,2	
Total		372	100,0	

**[d) Aportes a la productividad] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	277	74,5	83,7	83,7
	2. poco	38	10,2	11,5	95,2
	3. nada	16	4,3	4,8	100,0
	Total	331	89,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	18	4,8		
	99. NS/NR*	23	6,2		
	Total	41	11,0		
Total		372	100,0		

**[e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	177	47,6	64,6	64,6
	2. poco	66	17,7	24,1	88,7
	3. nada	31	8,3	11,3	100,0
	Total	274	73,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	59	15,9		
	99. NS/NR*	39	10,5		
	Total	98	26,3		
Total		372	100,0		

**[f) Publicaciones] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	123	33,1	49,0	49,0

	2. poco	79	21,2	31,5	80,5
	3. nada	49	13,2	19,5	100,0
	Total	251	67,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	79	21,2		
	99. NS/NR*	42	11,3		
	Total	121	32,5		
Total		372	100,0		

**[g) Obtención de premios nacionales e internacionales] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	109	29,3	46,0	46,0
	2. poco	73	19,6	30,8	76,8
	3. nada	55	14,8	23,2	100,0
	Total	237	63,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	83	22,3		
	99. NS/NR*	52	14,0		
	Total	135	36,3		
Total		372	100,0		

**[h) Membresías.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	128	34,4	49,8	49,8
	2. poco	74	19,9	28,8	78,6
	3. nada	55	14,8	21,4	100,0
	Total	257	69,1	100,0	
Perdidos	98. no aplica	71	19,1		
	99. NS/NR*	44	11,8		
	Total	115	30,9		
Total		372	100,0		

**[i] Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	104	28,0	42,8	42,8
	2. poco	84	22,6	34,6	77,4
	3. nada	55	14,8	22,6	100,0
	Total	243	65,3	100,0	
Perdidos	98. no aplica	78	21,0		
	99. NS/NR*	51	13,7		
	Total	129	34,7		
Total		372	100,0		

**[j] Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	114	30,6	46,0	46,0
	2. poco	75	20,2	30,2	76,2
	3. nada	59	15,9	23,8	100,0
	Total	248	66,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	74	19,9		
	99. NS/NR*	50	13,4		
	Total	124	33,3		
Total		372	100,0		

**[k] Participación en la organización de eventos especiales.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	149	40,1	54,2	54,2
	2. poco	77	20,7	28,0	82,2
	3. nada	49	13,2	17,8	100,0
	Total	275	73,9	100,0	

Perdidos	98. no aplica	59	15,9	
	99. NS/NR*	38	10,2	
	Total	97	26,1	
Total		372	100,0	

**[l] Participación como director en trabajos de graduación.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	110	29,6	45,6	45,6
	2. poco	77	20,7	32,0	77,6
	3. nada	54	14,5	22,4	100,0
	Total	241	64,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	81	21,8		
	99. NS/NR*	50	13,4		
	Total	131	35,2		
Total		372	100,0		

**[m] Dominio y manejo instrumental de idiomas.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	197	53,0	67,9	67,9
	2. poco	62	16,7	21,4	89,3
	3. nada	31	8,3	10,7	100,0
	Total	290	78,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	50	13,4		
	99. NS/NR*	32	8,6		
	Total	82	22,0		
Total		372	100,0		

**[n] Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	150	40,3	60,2	60,2
	2. poco	56	15,1	22,5	82,7
	3. nada	43	11,6	17,3	100,0
	Total	249	66,9	100,0	
Perdidos	98. no aplica	81	21,8		
	99. NS/NR*	42	11,3		
	Total	123	33,1		
Total		372	100,0		

**[o] Certificación de competencias.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	240	64,5	78,9	78,9
	2. poco	38	10,2	12,5	91,4
	3. nada	26	7,0	8,6	100,0
	Total	304	81,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	42	11,3		
	99. NS/NR*	26	7,0		
	Total	68	18,3		
Total		372	100,0		

**[p] Certificación de conocimientos.] 6c. De los siguientes enunciados de Incentivos Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	246	66,1	80,7	80,7
	2. poco	36	9,7	11,8	92,5
	3. nada	23	6,2	7,5	100,0
	Total	305	82,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	41	11,0		
	99. NS/NR*	26	7,0		
	Total	67	18,0		

Total	372	100,0		
-------	-----	-------	--	--

**[a) Teletrabajo (para los cargos que lo permitan y según la normativa institucional)  
.] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	270	72,6	82,3	82,3
	2. poco	33	8,9	10,1	92,4
	3. nada	25	6,7	7,6	100,0
	Total	328	88,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	31	8,3		
	99. NS/NR*	13	3,5		
	Total	44	11,8		
Total		372	100,0		

**[b) Programas de salud y bienestar] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	333	89,5	92,2	92,2
	2. poco	17	4,6	4,7	97,0
	3. nada	11	3,0	3,0	100,0
	Total	361	97,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	5	1,3		
	99. NS/NR*	6	1,6		
	Total	11	3,0		
Total		372	100,0		

**[c) Licencias (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización, entre otros)] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	332	89,2	91,7	91,7
	2. poco	26	7,0	7,2	98,9



	3. nada	4	1,1	1,1	100,0
	Total	362	97,3	100,0	
Perdidos	98. no aplica	4	1,1		
	99. NS/NR*	6	1,6		
	Total	10	2,7		
Total		372	100,0		

**[d) Permisos para estudio ( atinente)] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	323	86,8	88,7	88,7
	2. poco	32	8,6	8,8	97,5
	3. nada	9	2,4	2,5	100,0
	Total	364	97,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	4	1,1		
	99. NS/NR*	4	1,1		
	Total	8	2,2		
Total		372	100,0		

**[e) Permisos para estudio (no atinente)] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	268	72,0	77,0	77,0
	2. poco	59	15,9	17,0	94,0
	3. nada	21	5,6	6,0	100,0
	Total	348	93,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	11	3,0		
	99. NS/NR*	13	3,5		
	Total	24	6,5		
Total		372	100,0		

**[f) Permisos] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	302	81,2	85,3	85,3
	2. poco	46	12,4	13,0	98,3
	3. nada	6	1,6	1,7	100,0
	Total	354	95,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	3	0,8		
	99. NS/NR*	15	4,0		
	Total	18	4,8		
Total		372	100,0		

**[g) Pasantías administrativas en una primera fase inter-instancias] 7a. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar su bienestar personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	259	69,6	79,0	79,0
	2. poco	50	13,4	15,2	94,2
	3. nada	19	5,1	5,8	100,0
	Total	328	88,2	100,0	
Perdidos	98. no aplica	21	5,6		
	99. NS/NR*	23	6,2		
	Total	44	11,8		
Total		372	100,0		

**[a) Teletrabajo (para los cargos que lo permitan y según la normativa institucional) .] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	248	66,7	74,9	74,9
	2. poco	52	14,0	15,7	90,6
	3. nada	31	8,3	9,4	100,0
	Total	331	89,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	28	7,5		
	99. NS/NR*	13	3,5		
	Total	41	11,0		

Total	372	100,0		
-------	-----	-------	--	--

**[b) Programas de salud y bienestar] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	304	81,7	84,7	84,7
	2. poco	43	11,6	12,0	96,7
	3. nada	12	3,2	3,3	100,0
	Total	359	96,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	4	1,1		
	99. NS/NR*	9	2,4		
	Total	13	3,5		
Total		372	100,0		

**[c) Licencias (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización, entre otros)] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su su**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	284	76,3	80,0	80,0
	2. poco	54	14,5	15,2	95,2
	3. nada	17	4,6	4,8	100,0
	Total	355	95,4	100,0	
Perdidos	98. no aplica	8	2,2		
	99. NS/NR*	9	2,4		
	Total	17	4,6		
Total		372	100,0		

**[d) Permisos para estudio ( atinente)] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	329	88,4	90,9	90,9
	2. poco	24	6,5	6,6	97,5

	3. nada	9	2,4	2,5	100,0
	Total	362	97,3	100,0	
Perdidos	98. no aplica	3	0,8		
	99. NS/NR*	7	1,9		
	Total	10	2,7		
Total		372	100,0		

**[e] Permisos para estudio (no atinente)] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	268	72,0	77,5	77,5
	2. poco	64	17,2	18,5	96,0
	3. nada	14	3,8	4,0	100,0
	Total	346	93,0	100,0	
Perdidos	98. no aplica	10	2,7		
	99. NS/NR*	16	4,3		
	Total	26	7,0		
Total		372	100,0		

**[f] Permisos] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	273	73,4	78,2	78,2
	2. poco	67	18,0	19,2	97,4
	3. nada	9	2,4	2,6	100,0
	Total	349	93,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	6	1,6		
	99. NS/NR*	17	4,6		
	Total	23	6,2		
Total		372	100,0		

**[g] Pasantías administrativas en una primera fase inter-instancias] 7b. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar para su superación profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	263	70,7	79,9	79,9
	2. poco	53	14,2	16,1	96,0
	3. nada	13	3,5	4,0	100,0
	Total	329	88,4	100,0	
Perdidos	98. no aplica	22	5,9		
	99. NS/NR*	21	5,6		
	Total	43	11,6		
Total		372	100,0		

**[a) Teletrabajo (para los cargos que lo permitan y según la normativa institucional)  
.] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	258	69,4	78,9	78,9
	2. poco	48	12,9	14,7	93,6
	3. nada	21	5,6	6,4	100,0
	Total	327	87,9	100,0	
Perdidos	98. no aplica	32	8,6		
	99. NS/NR*	13	3,5		
	Total	45	12,1		
Total		372	100,0		

**[b) Programas de salud y bienestar] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	315	84,7	87,7	87,7
	2. poco	30	8,1	8,4	96,1
	3. nada	14	3,8	3,9	100,0
	Total	359	96,5	100,0	
Perdidos	98. no aplica	3	0,8		
	99. NS/NR*	10	2,7		
	Total	13	3,5		

Total	372	100,0		
-------	-----	-------	--	--

**[c) Licencias (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización, entre otros)] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funcio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	283	76,1	80,9	80,9
	2. poco	51	13,7	14,6	95,4
	3. nada	16	4,3	4,6	100,0
	Total	350	94,1	100,0	
Perdidos	98. no aplica	10	2,7		
	99. NS/NR*	12	3,2		
	Total	22	5,9		
Total		372	100,0		

**[d) Permisos para estudio ( atinente)] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	317	85,2	88,1	88,1
	2. poco	32	8,6	8,9	96,9
	3. nada	11	3,0	3,1	100,0
	Total	360	96,8	100,0	
Perdidos	98. no aplica	4	1,1		
	99. NS/NR*	8	2,2		
	Total	12	3,2		
Total		372	100,0		

**[e) Permisos para estudio (no atinente)] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	248	66,7	72,5	72,5
	2. poco	75	20,2	21,9	94,4

	3. nada	19	5,1	5,6	100,0
	Total	342	91,9	100,0	
Perdidos	98. no aplica	13	3,5		
	99. NS/NR*	17	4,6		
	Total	30	8,1		
Total		372	100,0		

**[f) Permisos] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	263	70,7	76,2	76,2
	2. poco	67	18,0	19,4	95,7
	3. nada	15	4,0	4,3	100,0
	Total	345	92,7	100,0	
Perdidos	98. no aplica	11	3,0		
	99. NS/NR*	16	4,3		
	Total	27	7,3		
Total		372	100,0		

**[g) Pasantías administrativas en una primera fase inter-instancias] 7c. De los siguientes enunciados de Incentivos No Remunerados existentes en la UNA o propuestos: ¿Cuánto podrían mejorar las funciones que desempeña en la UNA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. mucho	262	70,4	80,1	80,1
	2. poco	50	13,4	15,3	95,4
	3. nada	15	4,0	4,6	100,0
	Total	327	87,9	100,0	
Perdidos	98. no aplica	22	5,9		
	99. NS/NR*	23	6,2		
	Total	45	12,1		
Total		372	100,0		

**8. Si desea agregar una observación:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	236	63,4	63,4	63,4
-	1	0,3	0,3	63,7
1. DEBEN VALORAR ESTABLECER UN PERIODO PARA SU RECONOCIMIENTO, ES DECIR, UNA CAPACITACION DE MAS DE 10/5 AÑOS NO DEBE RECONOCERSE. 2. HAY CAPACITACIONES QUE LAS PERSONAS LLEVAN POR SU CUENTA Y NO LA RECONOCEN, POR EJEMPLO OFIMATICA DEL INA, COMO NO HUBO UNA SOLICITUD EXPRESA DE MI SUPERIOR NO ME LA RECONOCIERON, PERO CLARAMENTE UNA CAPACITACION DE 360 HORAS VIENE A MEJORAR MI CALIDAD DE TRABAJO, ES UNA LASTIMA QUE NO LO HAYAN VISTO ASI DESDE CARRERA ADMINISTRATIVA.	1	0,3	0,3	64,0



<p>1. La opción de teletrabajar algunos días es el mejor incentivo que pueden ofrecerme como trabajadora, mejora mi productividad porque puedo concentrarme mejor y cuento en mi casa con equipo más ergonómico y con mayor capacidad tecnológica del que me ofrece la UNA. 2. Salud mental y calidad de vida de las personas trabajadoras: en los últimos años se ha vuelto muy común el irrespeto al horario laboral del personal administrativo por parte de algunas jefaturas y autoridades universitarias ejerciendo presión para trabajar jornadas de 12 o más horas, colocando reuniones en horas de almuerzo, o jornadas de trabajo de 5 horas seguidas sin pausas activas o incluso solicitudes laborales mientras se está en el disfrute de vacaciones. El derecho a la desconexión no se respeta. Cambiar esta situación tergiversada de la "camiseta puesta", es gratis y para mi sería mejor incentivo que incluso alguno remunerado.</p>	1	0,3	0,3	64,2
<p>Agradezco el que me consideren para saber mi opinión</p>	1	0,3	0,3	64,5
<p>Agradezco su tiempo</p>	1	0,3	0,3	64,8

<p>Aunque soy una funcionaria con casi 40 años de trabajo en la UNA, considero que los incentivos por carrera administrativa son importantes para el sector administrativo, ya que la experiencia acumulada en tantos años de servicio hace a un funcionario identificarse con la institución y a la vez enriquece a la institución con la experiencia de su personal y lo mantiene motivado. Me parece una injusticia que las nuevas generaciones de funcionarios de la UNA no disfruten de incentivos, que al final van en beneficio de la misma universidad, por los conocimientos adquiridos y la experiencia acumulada</p>	1	0,3	0,3	65,1
<p>Buenas, en realidad lo que yo busco es que se nos brinde al personal administrativo la oportunidad de sacar maestrías que no sean atinente a su nuestro puesto, porque el deseo de superarnos no existe, ya que no nos dan apoyo económico si no es atinente a nuestro puesto.</p>	1	0,3	0,3	65,3
<p>Con el estancamiento en los salarios deberían mejorar los incentivos remunerados en Carrera Administrativa.</p>	1	0,3	0,3	65,6
<p>Considero fundamental determinar por estratos, los incentivos emocionales y hacer propuestas integrales que se adapten a todos los grupos de puestos, sin limitar las expectativas pero de una manera más realista.</p>	1	0,3	0,3	65,9

<p>Considero que el cuestionario se queda sin consultar propuestas que tengan las personas trabajadoras sobre posibles beneficios e incentivos remunerados y no remunerados.</p>	1	0,3	0,3	66,1
<p>Considero que el puesto de técnico (en mi caso de laboratorio) es muy invisibilizado, y poco reconocido en carrera administrativa. Debería de generarse otro tipo de incentivos, porque, aunque muchos de nosotros en este puesto hacemos el mismo trabajo que los académicos, no se nos da el reconocimiento merecido, ni de forma monetaria, ni "emocional". En ocasiones más bien nuestro trabajo favorece a los compañeros académicos en el crecimiento de su carrera académica, y nosotros seguimos estancados e invisibilizados en nuestros puestos, sin verdaderas opciones de poder escalar en carrera académica, aun cuando lo único que nos diferencia de las labores de ellos es que no somos docentes, pero algunos de nosotros hacemos investigación, producción intelectual y extensión, tal como ellos lo hacen. No obstante, de alguna manera se percibe poca valorización de nuestro trabajo, y peor aún poco reconocimiento. Lo anterior incluso a nivel de toda la universidad, ejemplo de ello son los cursos o capacitaciones que son dirigidos solamente a académicos, o inclusive hasta a estudiantes, pero nosotros no podemos participar por ser</p>	1	0,3	0,3	66,4

<p>catalogados como administrativos, esto a su vez nos impide continuar creciendo en nuestros campos y poder aspirar a ascender en nuestra carrera, particularmente la académica es que es la que se alinea más con nuestro perfil y nuestras labores (en el caso de nuestro puesto si ascendemos sería a un puesto académico, no administrativo). En resumen, mi recomendación es que a partir de este proceso se busque y promueva la participación de los técnicos (al menos los de laboratorio) en actividades atinentes a nuestro puesto, pero que se asocian más al perfil académico.</p>				
<p>Considero que los incentivos deben ir de la mano del nivel de desempeño de cada funcionario para que sea un proceso equitativo (no igualitario).</p>	1	0,3	0,3	66,7

<p>Considero que se debe hacer una valoración si con la nueva ley hay posibilidades reales mediante Convención Colectiva u otro tipo de reglamentación un incentivo real al sector administrativo. Pienso que la capacitación siempre tiene un valor agregado intrínseco se reconozca o no en términos monetarios. No obstante, agradezco la iniciativa de tomar en cuenta lo que pensamos los trabajadores de la UNA.</p>	1	0,3	0,3	66,9
<p>Considero que sí es importante que todo personal sin excepción de categoría o perfil de puesto, tenga al menos un día para hacer teletrabajo, ya que en la era moderna que vamos y por el aumento de la tecnología es necesario que todos tengan esa experiencia de hacer teletrabajo o por lo menos viéndolo desde otro punto de vista, es bueno que el personal tenga la oportunidad de hacer teletrabajo desde la comodidad de su casa. También, considero que es importante que un personal se quiera capacitar o mejorar en su campo profesional que se le brinde el tiempo para poder hacer sus estudios respectivos.</p>	1	0,3	0,3	67,2
<p>Continuar en el proceso de mejora continua, destacar que la propuesta de instrumento está interesante. ¡En buena hora!</p>	1	0,3	0,3	67,5

<p>Creo en el aporte individual de cada trabajador en las distintas áreas de UNA, aunque debemos hacer nuestro trabajo de la mejor manera y con profesionalidad, siempre se puede incentivar tanto en forma remunerada como no remunerada, de esta manera nos impulsa a una constante superación personal que se su vez se va transformando en un personal mejor calificado para las exigencias de nuestra institución, esto hace que tengamos una mejor universidad, con trabajadores en constante crecimiento para satisfacer las necesidades de los y las estudiantes de nuestra universidad!</p>	1	0,3	0,3	67,7
<p>Creo que deberían extender los días de teletrabajo existen muchos puestos administrativos que no atienden público y pueden realizar el 100% de sus labores desde la casa, eso sería un gran incentivo que no le genera gastos a la administración por el contrario le genera un ahorro económico en electricidad, agua, implementos de limpieza y contribuyen al planeta porque no tienen que desplazarse con los vehículos y contaminar el ambiente, además se descongestionan los parqueos institucionales que no dan a basto.</p>	1	0,3	0,3	68,0

Dado el contexto de precarización del trabajo es necesario contar con beneficios no remunerados que favorezcan la satisfacción y motivación en el trabajo.	1	0,3	0,3	68,3
Dar más capacitaciones para el crecimiento profesional y personal.	1	0,3	0,3	68,5
De los incentivos no remunerados, la UNA debería mejorar en cuanto a teletrabajo ya que en la mayoría de los casos con lo normado este año solo nos están dejando teletrabajar 2 días por semana. Deberían aumentar los días, mas en campus donde el parqueo es insuficiente como el Campus Higuefón (sobre todo cuando hay eventos en el auditorio).	1	0,3	0,3	68,8

Deben realizar capacitaciones de personal de calidad y un proceso más ágil, no como el actual de junta de becas que es muy tedioso, convenios con una plataforma de cursos de manera virtual donde uno seleccione y lleva el curso, libertad para llevarlo en horario laboral y remuneración económica acorde a las capacitaciones recibidas si son atinentes al puesto así se realiza en muchas empresas principalmente transnacionales donde tienen al personal bien capacitado y bien remunerado económicamente, si no mucho del personal va a buscar opciones laborales más atractivas y es difícil atraer nuevo talento humano.	1	0,3	0,3	69,1
Debería tomar en cuenta el análisis del establecimiento del salario global. Concepción	1	0,3	0,3	69,4
Dentro de los incentivos no monetarios podría considerarse el incentivo de dar el día o medio día cuando se cumple años, se gradúa o cuando se cumple cierta cantidad de años de trabajar para la UNA (a los 10 años, 15 años, 25 años y 30 o más)	1	0,3	0,3	69,6



<p>Dentro de mis títulos esta el de Técnico en Artes Graficas, pero mi perfil se denomina Técnico auxiliar de información documental Restaurador de documentos impresos. Las funciones que desempeño son de Técnico, imparto charlas, elaboro Restauraciones de Documentos Antiguos, llevo a cabo valoraciones técnicas de bibliotecas, voy mas haya de lo que indica mi perfil y nunca me niego para todo lo que me soliciten. Me capacito constantemente pagando los cursos en los que participo de mi bolsillo, no puedo ser insensato y malagradecido, la institución me ha permitido llevar otros cursos, mi nueva jefe me parece que esta valorando mi trabajo, seria genial un reconocimiento económico, para lo cual estaria muy agradecido Me gustaría un reconocimiento por mis funciones reales, Un cambio de perfil seria fabuloso Gracias a Dios por el trabajo y la institución en la que me encuentro</p>	1	0,3	0,3	69,9
--	---	-----	-----	------

<p>El conocimiento adicional es muy importante ya que lo podemos aplicar en día a día para ver mejores resultados de lo que hacemos y es importante reconocer este tipo de incentivos ya que no son todas las personas que desean llevar capacitaciones o alguna carrera universitaria para ampliar sus conocimientos, por lo cual a los que lo hacen, es de suma importancia reconocer su esfuerzo y dedicación ya que estudiar y trabajar no es fácil . Las personas que tenga títulos adicionales a sus puestos son funcionarios que van a realizar una mejor labor, obteniendo mejores rendimientos, de una forma mas eficaz.</p>	1	0,3	0,3	70,2
<p>El incentivo no remunerado debe ser un complemento del incentivo remunerado, por lo general, las personas se ven más incentivadas cuando está de por medio una remuneración, sin embargo, muchas con solo un gesto de agradecimiento, un día libre por el trabajo excelente, un permiso cuando lo necesita y no tiene vacaciones, estos incentivos no remunerados son activaciones positivas para las personas funcionarias.</p>	1	0,3	0,3	70,4

<p>El otorgar al menos 2 días por semana de teletrabajo es uno de los incentivos mas importantes, además de que es algo que a la Universidad le favorece (ahorro de electricidad, agua, etc), pero este tema a nivel de toda la Universidad es muy disparejo e injusto, ya que algunas instancias otorgan a sus funcionarios hasta 4 días mientras que otras solo 1 día y a regañadientes, ya que se justifican con el discurso de que se debe garantizar la presencialidad, cuando se sabe que a nivel de institución no es así, además de que los funcionarios han demostrado que cumplen y han cumplido a cabalidad con su trabajo bajo esa modalidad. Así que el punto es crear un equilibrio a nivel institucional sobre el tema de teletrabajo para el sector administrativo, en los puestos que si aplica.</p>	1	0,3	0,3	70,7
<p>El pago de incentivos adicionales (remunerados) generan una motivación adicional para que los funcionarios se mantengan actualizando conocimientos, mejorando la formación profesional y superación personal. Se escucha decir entre funcionarios "Para que voy a llevar un curso, si requiere mucho esfuerzo y luego no me reconocen nada" Muchas gracias por realizar esta encuesta!</p>	1	0,3	0,3	71,0

<p>el teletrabajo se debería implementar al 100% por motivos de productividad y metas y no por motivos de salud como actualmente lo ha planteado la Rectoría. Urge establecer mecanismos de control y seguimiento al teletrabajo para poder demostrar técnicamente lo efectivo que es.</p>	1	0,3	0,3	71,2
<p>El teletrabajo ayuda a que las personas gastemos menos en desplazamiento y además es una motivación a laborar hasta más horas de las debidas ya que no hay que destinar tiempos en desplazamientos</p>	1	0,3	0,3	71,5
<p>El trámite a realizar para permiso de estudio debe cambiar, está muy mal ejecutado y los requisitos son contradictorios. El servicio al cliente es deficiente en esta área.</p>	1	0,3	0,3	71,8
<p>En algunas ocasiones, como en mi caso, rechazan reconocer un título universitario como educación formal adicional al puesto, dejando de lado que hay colegas con el mismo título que sí ha sido reconocido. Sería importante que esos otros casos de compañeras puedan ser tomados como jurisprudencia para valorar otras solicitudes.</p>	1	0,3	0,3	72,0

<p>EN MI CASO SI ME INTERESAN LAS OPORTUNIDADES DE PASANTIAS EN UNIVERSIDADES EXTRANJERAS PARA CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL EN TALES ORGANIZACIONES.</p>	1	0,3	0,3	72,3
<p>en relación con la parte de incentivo emocional, me parece que parte de las "licencias" debería considerarse la parte del vínculo con la persona fallecida. Por ejemplo, en la Convención se establece que se brinda una licencia por la pérdida de un ser querido de primer grado de consanguinidad. Y qué pasa si no tengo uno de los progenitores? Qué pasa con lidiar el dolor de la pérdida de un ser querido (abuela, tío, etc), y el vinculo es más fuerte que con la persona progenitora?</p>	1	0,3	0,3	72,6
<p>En términos generales, creo que el sistema de compensación es bueno (en lo económico y en el ámbito personal); sin embargo, el trámite de solicitud es engorroso y burocrático. Las ayudas (materiales, pasos y aclaraciones) para guiar los pasos del trámite me parecen insuficientes e, incluso, a veces complicadas de seguir.</p>	1	0,3	0,3	72,8

Es importante y fundamental el reconocimiento remunerado a funcionarios que laboran más allá de su jornada laboral ordinaria en actividades propias de su cargo en las noches y fines de semana, en acompañamiento a los programas estudiantiles, la cual demanda un gran sacrificio de tiempo, familiar y de salud, el cual el funcionario esta obligado a desempeñar por su cargo, por lo que el incentivo económico es muy importante. No sería igual para funcionarios que solo trabajan de lunes a viernes en su jornada ordinaria.	1	0,3	0,3	73,1
Es importante esta encuesta, para atender las necesidades de los empleados y mejorar su condición y calidad de vida.	1	0,3	0,3	73,4
Es importante mantener que el trabajador tenga acceso a mejorar su conocimiento con la facilidad para que pueda seguir con sus estudios	1	0,3	0,3	73,7
Es importante ofrecer actividades de motivación, ya sea por medio de Recursos Humanos u otras instancias académicas	1	0,3	0,3	73,9

<p>Es importante promover los incentivos no remunerados, como la posibilidad de publicación de artículos en las revistas de la universidad para el personal administrativo que refleje la experiencia de sus labores y sea tomado en cuenta para los perfiles de puesto académicos. Además de producción de literatura con rigor científico en áreas de conocimiento de los funcionarios que no aplican en sus puestos, pero que ha adquirido fruto de su recorrido de estudio académico. Se debe dar prioridad de cursos de capacitación a los funcionarios con altos rendimientos de producción o innovación laboral demostrada mediante las evaluaciones de desempeño. Se le puede dar prioridad de atención dentro de los programas de bienestar mental físico de la universidad con otros entes o instancias de la universitaria como el FOBESO, ASOUNA, COOPEUNA, SITUN, entre otros al funcionario con formación constante y rendimiento laboral.</p>	1	0,3	0,3	74,2
<p>Es importante tener en cuenta que la formación del extranjero debería reconocerse considerando como válido el título que otorga la Universidad, el tema de equiparación es muy complejo y costoso, entonces a pesar de tener preparación adicional a veces no se toma en cuenta.</p>	1	0,3	0,3	74,5

<p>Es integral las necesidades individuales se hacen necesidades en grupo y de la institución. Cada beneficio, trabajo de cada funcionario enriquece el curriculum de los profesionales que laboran en la institución y por ende son trabajadores con una gama de conocimientos y para mejorar la institución.</p>	1	0,3	0,3	74,7
<p>Es muy importante la posibilidad de teletrabajo con normativa y no que dependa únicamente de la decisión de la jefatura, pues se vuelve verticalizado y poco democrático. Asimismo, las licencias y permisos para cuidado de personas dependientes en casos específicos es algo sumamente importante como incentivo y como derecho por ejemplo en casos de menores de edad. Asimismo, considero se incorpore en la convención y reglamentos las vacaciones profilácticas para personas que atendemos situaciones psicosociales complejas de manera continua (esto no solo debe ser valorado desde el área médica sino desde lo colegios profesionales y criterios técnicos de profesiones como trabajo social, psicología y orientación por ejemplo). Me alegro de que estén haciendo esta valoración desde la opinión de todos los estratos laborales.</p>	1	0,3	0,3	75,0



<p>Es necesario y sería muy bueno que, a quienes ostentamos títulos de Educación Superior como el Bachiller y la Licenciatura Universitaria (y que hayan sido costeados por propios medios) se nos acepten y validen en Carrera Administrativa los mismos, esto para recibir la respectiva remuneración económica. Lo anterior debido a que al ser funcionario de un puesto operativo y no profesional se me ha denegado para este reconocimiento. Nota: Actualmente, de hecho... tengo una apelación o recurso de reposición sobre este tema en dicha Comisión.</p>	1	0,3	0,3	75,3
<p>esperar que lo obtenido y remunerado hasta el momento, por mérito, no sea objeto de posible castigo o que sea puesto en la mira para eliminarlo!</p>	1	0,3	0,3	75,5
<p>Este instrumento no cumple con el objetivo propuesto. El instrumento refleja la falta de conocimiento sobre el tema, el equipo responsable no se tomó el tiempo de investigar qué son los incentivos, tanto remunerados como no remunerados, , y esto es contundente en la ambigüedad de las preguntas. Ejemplo de esto es confundir derechos ya establecidos en el Código de Trabajo con incentivos.</p>	1	0,3	0,3	75,8

<p>Excelente iniciativa para promover la igualdad de oportunidades entre el sector administrativo en comparación con el académico</p>	<p>1</p>	<p>0,3</p>	<p>0,3</p>	<p>76,1</p>
<p>Existe a nivel institucional una brecha muy grande entre lo administrativo y lo académico, siendo que existen muchas instancias administrativas que asumen una importante carga de trabajo como apoyo a la academia y no es tan evidente los incentivos que el trabajador logra obtener por hacer no solo su trabajo sino siempre ir más allá en procura del bien institucional, para los académicos es más sencillo obtener algún tipo de beneficio que los administrativos, no se reconoce el verdadero valor de la función administrativa.</p>	<p>1</p>	<p>0,3</p>	<p>0,3</p>	<p>76,3</p>

Existe una alta demanda del uso de los parqueos institucionales por parte de funcionarios y estudiantes, una alternativa seria el recompensar mediante un sistema de puntos o beneficios el uso de la bicicleta como medio de transporte para la gente que pueda utilizarla, de esta forma se fomenta el ejercicio, se utilizan menos los parqueos por ende la contaminación disminuye y los funcionarios y estudiantes pueden motivarse con el uso de diferentes medios de transportes.	1	0,3	0,3	76,6
Felicitarlos por la iniciativa en la realización de éstas encuestas, sólo así pueden obtener los insumos para una retroalimentación que servirá para los ajustes necesarios en la hora de elegir cuál sera los incentivos tan necesarios como estímulo a la gran familia laboral de nuestra querida Universidad Nacional, siempre necesaria. Muchas gracias. Respetuosamente Sonia Lorena Aguilar Cruz Gestora Operativa (Conserje) Del Programa Gestión Financiera	1	0,3	0,3	76,9
gracias	1	0,3	0,3	77,2
Gracias	3	0,8	0,8	78,0
Gracias por ayudarnos a mejorar	1	0,3	0,3	78,2

<p>GRACIAS POR LA ENTREVISTA. CREO DEBE PROMOVERSE LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA ENTRE TODOS LOS FUNCIONARIOS DE UNA INSTANCIA CUALQUIERA. EN MI DEPARTAMENTO SOLO HAN EXISTIDO Y EXISTEN CAPACITACIONES PARA LA TRABAJADORAS SOCIALES. EL RESTO DEL PERSONAL ESTAMOS TOTALMENTE INVISIBILIZADOS. EL ACCESO A LAS REMUNERACIONES EMOCIONALES O FINANCIERAS DEBEN SER VALORADAS EN IGUALDAD DE CONDICIONES PARA TODO EL PERSONAL DE LA UNA SIN QUE MEDIE SUBJETIVIDADES DE PARTE DE LA JEFATURA. ES DIFÍCIL PERO SE PUEDE INTENTAR.</p>	1	0,3	0,3	78,5
<p>Gracias, creo importante integrar como incentivo, acceder a evaluación de cargas laborales incluso en puestos técnicos. Al menos yo cuento con licenciatura, hago el trabajo de un equipo y no puedo superarme en el puesto en el que estoy</p>	1	0,3	0,3	78,8
<p>Importante que haya negociación con FBS que baje las tasas de interés en este momento que los salarios están estancados y el ahorro continúa creciendo.</p>	1	0,3	0,3	79,0

<p>Interesante encuesta, definitivamente la motivación laboral no se mide en función solamente del salario. Existen otros factores que pueden contribuir en el rendimiento y el desempeño del colaborador. Es una lástima que Carrera Administrativa no reconozca la educación formal al puesto y que tenga relación directa con algunas funciones de la UNA; es claro y evidente que de nada sirve que tenga un título universitario de Chef Internacional; pero si dicho titulo tiene relación directa con las áreas administrativas o funciones administrativas que potencien a otros puestos debería ser reconocido. Igualmente el reconocimiento de personas que dan esa milla adicional en el puesto y siempre trabajan de más sin esperar remuneración alguna, solamente porque tienen bien puesta la camiseta, debería ser un factor a considerar y en este caso, las secretarias por ejemplo con las transcripciones literales de actas le otorgamos tiempo adicional a la Institución, sabemos que no se pagan extras, pero que debería ser un factor a reconocer por la Institución con un incentivo como la compensación de tiempo, o aunque sea una foto como el empleado del mes, insisto no todo es dinero pero nos falta reconocer el trabajo que muchas personas hacen y que es invisible para otros.</p>	1	0,3	0,3	79,3
--	---	-----	-----	------

<p>La capacitación recibida es importante para adquirir destrezas en el uso de la herramienta para la elaboración de informes y el manejo de datos en el ámbito de infraestructura adicionalmente es importante indicar que este es un primer curso de tres donde se hace un barrido general de las herramientas y funciones de este programa Es importante darle continuidad a los cursos posteriores para conocer plenamente esta herramienta y las bondades que puede ofrecer en el manejo y la publicación de datos.</p>	1	0,3	0,3	79,6
--	---	-----	-----	------

<p>La evaluación de desempeño administrativo en la UNA aún se encuentra en una fase donde carece de objetividad y prácticamente se evalúan aspectos subjetivos de acuerdo a que tan bien se le cae a la jefatura, se debería hacer un instrumento cuantitativo/cualitativo donde se evalúe con fundamento y de forma objetiva el trabajo desarrollado. El teletrabajo aún se encuentra en la misma fase y aunque como funcionario ya se cuente con un formulario de teletrabajo aprobado y se estén desempeñando efectivamente las funciones encomendadas básicamente se puede tomar si la jefatura quiere, si dicha persona por cualquier razón dice que ya no se puede tomar simplemente lo suspenden de la nada sin ningún fundamento técnico o jurídico. Los puntos de educación formal adicional al puesto no contemplan cualquier educación sino sólo la atinente al puesto, es decir que no se recompensa el esfuerzo por estudiar del funcionario, siendo que finalizar una carrera universitaria es sumamente difícil, debería de ser educación formal adicional, no necesariamente la atinente. Existe una degradación en cuanto al monto que se cancela por los puntos de carrera administrativa, ya de por sí antes eran mal remunerados y ahora menos de 1000 colones por cada punto es absurdo, más comprendiendo la cantidad de esfuerzo en tiempo que conlleva siquiera sacar un curso de capacitación de 40 horas, y también la inversión</p>	1	0,3	0,3	79,8
--	---	-----	-----	------

económica que significa.  
Deberían de valorar esto para  
que sea atractivo para el  
personal seguirse  
capacitando.



<p>La UNA da la opción a sus funcionarios administrativos para optar por ascensos. Sin embargo, Recursos Humanos limita la posibilidad de que el funcionario reciba capacitación adicional al cargo que ocupa a menos que sea atinente a ese cargo, sin tomar en cuenta que tanto el funcionario como la UNA necesita contar con personal capacitado que pueda cubrir las plazas que se requieran sin tener que recurrir a concursos externos que afectan la continuidad del trabajo. Así como, la UNA establece un plan para renovar personal académico a mediano o largo plazo, así debería contemplarse con el personal administrativo. Incentiva a aquel funcionario cuyas habilidades, capacidades y conocimientos lo convierten en un buen candidato para otro cargo ya sea en la unidad donde labora o en otra unidad.</p>	1	0,3	0,3	80,1
<p>La UNA debería ofertar cursos de capacitación y formación a bajo costo, dado el congelamiento de salarios y cambio en las condiciones laborales desde la implementación de la Ley de Empleo Público</p>	1	0,3	0,3	80,4

Lamentablemente con la Ley nos deja en desventaja pero todos los rubros contestados significarán un aporte económico que muchos pueden esperar años para obtenerlos	1	0,3	0,3	80,6
Las instancias de remuneración son parte motivacional del funcionario ya asea remunerado o no, insta en el pensamiento un sentimiento de mejora continua y así dar un desempeño óptimo y eficiente	1	0,3	0,3	80,9
las solicitudes de carrera administrativa deberían poder hacerse en cualquier momento del año, pues al hacerlo por periodos, las personas que tenemos contratos temporales quedamos por fuera de la posibilidad de solicitar este incentivo. Yo antes lo recibía en otra institución y aunque tengo continuidad laboral, en la UNA no me han reconocido ningún incentivo, en el caso de la carrera administrativa indican que el plazo ya pasó, pero cuando estaba vigente, yo aún no laboraba para la UNA. Por ende, quedé sin recibir ese incentivo que tanto ayuda a la economía familiar.	1	0,3	0,3	81,2

Los beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo, son necesarios, no solo por el tema de remuneración, sino también de superación personal y motivación, para que cada día los funcionarios puedan mejorar sus capacidades y competencias, y así contribuir con la institución con tener mejores profesionales en cada área de que la universidad que los necesite.	1	0,3	0,3	81,5
Los beneficios mencionados son para mí muy desconocidos porque siempre nos dicen que las estaciones son diferentes que no se pueden tratar igual que en las sedes centrales.	1	0,3	0,3	81,7
Los beneficios tanto remunerados como los no remunerados me ayudan y me instan a buscar la superación personal, profesional y a dar la milla extra en el desarrollo de mis funciones.	1	0,3	0,3	82,0
Los incentivos podrían ser cambiados por permisos para trámites personales	1	0,3	0,3	82,3

LOS MAYORES BENEFICIOS NO REMUNERADOS A NIVEL PERSONAL Y PROFESIONAL SE DEBERIAN DAR PROPIAMENTE CUANDO EL GRUPO O EL DEPARTAMENTO EN QUE SE TRABAJA SE VE REALMENTE COMO UN EQUIPO, CUANDO LAS JEFATURAS APRECIAN LA PARTE HUMANA Y NO SOLO LA PRODUCCION, CUANDO LAS JEFATURAS DIRIGEN EL EQUIPO CON UN MISMO FIN, DONDE TODOS TRABAJAN CON LOS MISMOS ESTANDARES Y NO DE FORMA INDIVIDUAL, CUANDO EL TRABAJO QUE CADA UNO HACE TIENE EL RECONOCIMIENTO RESPECTIVO.	1	0,3	0,3	82,5
Los puestos de trabajo en la UNA, aún sigue siendo por amiguismo, no hay oportunidad de crecer	1	0,3	0,3	82,8
Más bien eliminaron varios reconocimientos que hacían en carrera administrativa	1	0,3	0,3	83,1
Me parece genial que esta informacion tenga un impacto en la satisfaccion de los funcionarios administrativos principalmente porque actualmente no se va a dar aumentos de salario	1	0,3	0,3	83,3

Me parece importante que se considere se valore la posibilidad de becar al personal administrativo en programas de educación formal, lamentablemente en los últimos años se ha priorizado a funcionarios académicos y el estamento administrativo requiere también de incentivos para profesionalizarse.	1	0,3	0,3	83,6
Me parece que el cuestionario no estaba tan claro, en cuanto redacción e intención de preguntas principales que luego derivaban en la escala de opciones de incentivos. También, pienso que era necesario, incorporar un par de casillas para que las personas escribieran otras alternativas. Gracias.	1	0,3	0,3	83,9
Me parece que se deben pagar incentivos según el puesto, ya que a pesar de la descripción del puesto indique que se debe cancelar algún incentivo, RH no lo permite	1	0,3	0,3	84,1

<p>Me parece relevante que se considere la posibilidad de que la participación en formación e inscripción activa en comisiones o comités de temas vinculantes a políticas institucionales (gestión del riesgo ante desastres, ambiente, salud ocupacional, género, entre otras) podría servir de incentivo para el cumplimiento de objetivos institucionales y el fortalecimiento de la institución y personas. Valdría la pena dar prioridad sea por parte de incentivos remunerados o no... Más en este momento post pandemia que generó una condición de desarraigo institucional.</p>	1	0,3	0,3	84,4
---	---	-----	-----	------

Me parecer que es necesario realizar campañas de concientización para las personas que trabajamos en la UNA, en el sentido, de que con solo trabajar aquí es un privilegio. En la calle nos ven como "privilegiados", ya que la gente piensa que ganamos mucho y nos esforzamos poco, lo cual no es cierto, pero tenemos que ser conscientes de que algunas personas si no las motivas "económicamente" no hacen un poquito más de lo que les corresponde. Debemos dar la milla más, ya que para nadie es un secreto que las autoridades actuales han tenido que luchar muchos por mantener la mayoría de los beneficios que nos cobijan. La evaluación del desempeño administrativo se volvió un arma de doble filo, ya que se pensó que el calificar bajo a las personas que no rinden lo que deben, iban a cambiar sus actitudes laborales y superarse, por al contrario se convirtió en una pesadilla para los superiores jerárquicos ya que han tenido que atender un sinnúmero de apelaciones y denuncias de "acoso laboral".	1	0,3	0,3	84,7
muchas gracias	1	0,3	0,3	84,9
Muchas gracias por el cuestionario, muy interesante.	1	0,3	0,3	85,2
Muchas gracias por tomar en cuenta nuestra opinión. Saludos.	1	0,3	0,3	85,5
Muchas gracias por tomarme en cuenta.	1	0,3	0,3	85,8
MUCHAS GRACIAS.	1	0,3	0,3	86,0

Muy agradecido con los beneficios que me brinda la universidad nacional como mis vacaciones me ayudado a terminar mis estudios ya que curso ingeniería en la uned muy agradecido con la Una	1	0,3	0,3	86,3
Muy importante esta medición. Es importante promover lo que es Carrera Administrativa.	1	0,3	0,3	86,6
N/A	1	0,3	0,3	86,8
N/R	1	0,3	0,3	87,1
NA	1	0,3	0,3	87,4
Ninguna	4	1,1	1,1	88,4
NINGUNA	2	0,5	0,5	89,0
Ninguna muchas gracias	1	0,3	0,3	89,2
no	2	0,5	0,5	89,8
No	2	0,5	0,5	90,3
No entiendo el objetivo de este instrumento, como un derecho por ejemplo una licencia por matrimonio o maternidad puede ser un incentivo para mi trabajo o a nivel personal, cuando es algo que cualquier trabajador de Costa Rica tanto de empresa pública o privada goza de los mismos derechos.	1	0,3	0,3	90,6



<p>No estoy de acuerdo con el cambio al no reconocer títulos de capacitación recibida, atinente al puesto, dada por la Universidad. Además, debería reconocerse con mayor puntaje y no solamente en participación. Ya que el aprovechamiento es real y debería haber forma de medirlo o comprobarlo: Por ejemplo: en mi caso soy la encargada de hacer todas las compras de Proveeduría en SIGESA y carrito de compras, A PESAR DE TODAS LAS CAPACITACIONES QUE HAN DADO A NIVEL INSTITUCIONAL, soy la única persona que domino este tema en la práctica real, la aplicación de circulares y directrices (no recibo ningún tipo de apoyo del Asistente Administrativo, lo hago yo sola, él solamente hace la parte que le corresponde obligatoriamente como administrador del contrato y en ocasiones solamente si yo estaba con él en su oficina podía hacerlo). Esto demuestra el nivel de preparación que implica un título o una capacitación, y por su puesto NO A TODOS POR IGUAL. UNAS PERSONAS LO APLICAMOS REALMENTE Y OTRAS NO. Según ese ejemplo, AÚN así presento el título y no me lo reconocen, ni siquiera de participación: y como digo y es mi opinión: no todos los títulos de participación deberían valer lo mismo, para mi debería haber niveles según el puesto y función dentro del cual se enmarque el evento o capacitación</p>	1	0,3	0,3	90,9
--	---	-----	-----	------

No estoy de acuerdo que se este incluyendo el teletrabajo como un incentivo NO remunerado, porque se esta desvirtuando lo que es, el teletrabajo es una modalidad de trabajo	1	0,3	0,3	91,1
no gracias	1	0,3	0,3	91,4
No gracias	1	0,3	0,3	91,7
No hay	1	0,3	0,3	91,9
Opino que se debe corregir urgentemente el proceso para obtención de beca de estudio para funcionarios únicamente para carreras atinentes al puesto. El proceso actualmente está muy mal planteado en cuando a fechas y documentos, lo que muchas veces impide la obtención del mismo. Además, sería excelente que se les diera una facilidad adicional de obtención del permiso de estudio a los funcionarios que demuestren excelencia académica en los cursos matriculados en los ciclos anteriores al que se está solicitando la beca.	1	0,3	0,3	92,2
Oportunidad para poder subir de categoría, ya que en un puesto de Conserjería se nos tiene casi en el olvido, y de categoría 11, o de puesto es casi imposible crecer y mejor económicamente!!!	1	0,3	0,3	92,5

<p>Para el desarrollo de algunos de los incentivos que ofrece el reglamento de carrera administrativa debería estar asociado con la asignación de jornada o descargo de jornada laboral para cumplir con éstos. Por ejemplo, para estudios, recibir o impartir capacitación, participar en eventos, publicaciones, etc.</p>	1	0,3	0,3	92,7
<p>Participación en proyectos es una de las principales maneras en que la experiencia técnica se puede ver manifiesta, debería existir un rubro donde cada proyecto se inscriba en carrera administrativa y se evalúe la participación administrativa. Además, la definición de sí, es atinente un grado académico o capacitación, debe estar vinculada al quehacer universitario, NO AL QUEHACER DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS O PROYECTOS ESPECÍFICOS, se debe vincular con la docencia, investigación, desarrollo, eventos, pedagogía, desarrollo de materiales (que es lo que hacen más los técnicos), impacto, importancia, entre otras.</p>	1	0,3	0,3	93,0

permisos para asistir a citas obligatorias como presentarse a declarar al juzgado, poder salir 15 minutos antes para recoger a nuestros hijos del CIUNA, ESCUELA DE FOBESO, Para asistir a citas medicas en la clínica de especialidades medicas del FOBESO.	1	0,3	0,3	93,3
Por se conserjes no se dan cursos que ha otras personas si.	1	0,3	0,3	93,5
Que la UNA verifique y sea equitativo en el otorgamiento de las licencias si están se puede asignar.	1	0,3	0,3	93,8
Que objetivos y alcances tiene esta encuesta.	1	0,3	0,3	94,1
Que se reconozcan las científicas para el estrato Técnico también, ya que aportan gran plusvalía para la Universidad, pero en este nivel de puesto no son reconocidos. Y es cuanto más valor deberían tener, ya que para uno que no es académico hace un enorme esfuerzo para realizar publicaciones de calidad que sí le sirven a la Universidad y a los académicos si se les puntúa en Carrera Académica. Entonces es un tipo de discriminación por estar en niveles más bajos.	1	0,3	0,3	94,4

<p>Quiciera saber porque los conserjes solo se pueden capacitar con cursos ateniendos al puesto , se supone que para cambiar de puesto necesita otros conocimientos y no nos dejan si son diferentes al puesto que tenemos gracias por su atencion</p>	1	0,3	0,3	94,6
<p>Se deben de igualar los incentivos como se hace con Carrera Academica, debido que existe una discriminacion entre profesionales y profesionales</p>	1	0,3	0,3	94,9
<p>Se debería considerar aumentar los días de teletrabajo, dado que muchos funcionarios invierten gran cantidad de tiempo en el traslado desde la casa a la Institución y viceversa. Este beneficio produce más motivación.</p>	1	0,3	0,3	95,2

<p>Se debería de fomentar incentivos no remunerado de permiso de una hora semanal para quienes demuestren que son padres y madres de menores de edad y quienes tengan en primer grado de consanguinidad familiares con necesidades especiales o adultos mayores. Esto con el objetivo de atender compromisos escolares o citas médicas. Dicho incentivo aporta a la corresponsabilidad social y de cuidado; además apoya a que el personal administrativo no utilice sus vacaciones en estos; ya que las vacaciones son para goce y disfrute y mayoritariamente son utilizados para velar por estas obligaciones sociales. Atte, Lucía Lobo IEM</p>	1	0,3	0,3	95,4
---	---	-----	-----	------

<p>Se debería reconocer un incentivo económico por propuestas realizadas y puestas en funcionamiento para una sección o departamento ( propuestas de un nuevo servicio, una nueva forma de trabajo o de hacer las cosas y que beneficie los procesos de trabajo, un nuevo proyecto etc). Un beneficio no remunerado permitir a los trabajadores acumular al menos 2 periodos de vacaciones y no presionar tanto en ese sentido, ya que muchas veces los días que se necesitan sacar de vacaciones se van viendo en el camino con forme a las necesidades de cada quien, ejemplo una persona que quiere ir de vacaciones a un país lejano necesita al menos vacaciones de 2 periodos.</p>	1	0,3	0,3	95,7
<p>Se deberían fomentar acciones de motivación para generar un trabajo más colaborativo entre las instancias, así como aquellos beneficios no remunerados.</p>	1	0,3	0,3	96,0

Se podría facilitar el proceso de incorporación de títulos de estudio adicionales al puesto como beneficio remunerado, en el caso de los técnicos de apoyo a la academia, debería reconocerse el tiempo que se dedica a participar en cursos con académicos en donde hasta clases completas impartimos como tiempo docente, facilitar el proceso de becas para postgrados para los técnicos que nos permitan especializarnos y que se nos tome en cuenta en procesos de renovación docente, que se evalúe más puntualmente las funciones que desempeñamos adicionales las previstas en los perfiles y se reconozcan monetariamente, o se hagan reevaluaciones del puesto y las funciones que desempeñamos.	1	0,3	0,3	96,2
Se repiten mucho las preguntas	1	0,3	0,3	96,5
Se valore un trabajo por objetivos Se tome en cuenta al personal para el estudio de puestos de sus unidades Teletrabajo 100%	1	0,3	0,3	96,8
Sería importante considerar las vacaciones profilácticas para las personas que trabajamos en la atención de situaciones complejas.	1	0,3	0,3	97,0
Sería interesante tener pasantías o convenios internacionales con otras universidades extranjeras, tanto para administrativos como para académicos	1	0,3	0,3	97,3



Sería muy gratificante que los funcionarios administrativos podamos llevar posgrados con becas aunque no sean atinentes al puesto de uno, ya que esto le permite abrir nuevos puestos de trabajo en la UNA, crecimiento personal y profesional, no solo a los académicos.	1	0,3	0,3	97,6
Sería muy valioso contemplar otros incentivos remunerados y no remunerados que aún en la UNA no se han explorado y son de gran beneficio para las partes interesadas. También fomentar el teletrabajo, el cual se viene sistemáticamente debilitando por las autoridades.	1	0,3	0,3	97,8
Sin comentario	1	0,3	0,3	98,1
También deberían incluir en el reconocimiento de incentivos las capacitaciones que personas administrativas recibimos cuando estamos en representación sindical o institucional de órganos desconcentrados, por ejemplo en la Junta de Relaciones Laborales, recibimos capacitaciones otorgadas por el Colegio de Abogados que nos certifican como conciliadores, deberían ser atinentes al puesto	1	0,3	0,3	98,4
Todo lo mencionado en esta entrevista es de gran crecimiento profesional y calidad laboral.	1	0,3	0,3	98,7

<p>Todos los incentivos remunerados o no remunerados son necesarios para la superación y motivación laboral, al no existir los incentivos disminuye el interés de realizar ciertas labores o de superación profesional ya que no existe esa recompensa por el esfuerzo. Siendo que la persona que da la milla extra es igualmente recompensada que la que da el mínimo o menos.</p>	1	0,3	0,3	98,9
<p>Tomar en cuenta experiencia de trabajos anteriores que benefician al buen desempeño del puesto que desempeña.</p>	1	0,3	0,3	99,2
<p>un Ejemplo de un incentivo no remunerado podría ser el horario flexible, en mi caso vivo a cerca de 20 km de mi centro de trabajo, y al momento de mi horario de salida me encuentro con la hora pico del transito, me dificulta llegar a mi casa en poco tiempo, con 15 minutos de anticipación es posible evitar en gran medida dicha situación, por lo que permitir la entrada más temprano, o dependiendo de cada caso en particular la entrada posterior es posible que se logre un beneficio que repercuta incluso hasta en la parte economica (ahorro de combustible). el aumentar un día adicional al teletrabajo es otro elemento que se podría valorar mucho.</p>	1	0,3	0,3	99,5

Una mayor comunicación tendría mucha importancia.	1	0,3	0,3	99,7
Valorar la participación como miembro lector de un trabajo graduación..no solor director o tutor	1	0,3	0,3	100,0
Total	372	100,0	100,0	

El documento presentado contiene los resultados de las respuestas recibidas, con datos relacionados a la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado.

Continuando entonces con los datos que estamos proyectando se ven aspectos relacionados con sexo del funcionario, edad en años cumplidos. Se despliegan las variables, las respuestas recibidas en cada uno de los cuestionarios, completados para efecto de la sistematización y análisis que estaríamos trabajando, tendríamos información del estrato operativo que indica la a partir de la pregunta específica, ¿A cuál estrato se encuentra su puesto asociado en este momento? tenemos el estrato operativo, tenemos el estrato técnico, tenemos el estrato profesional, el estrato de dirección.

Después viene la consulta con respecto a los años que tiene de laborar en la Universidad Nacional. Tenemos por aquí porcentaje importante que tiene más de 10 años si lo pueden notar. El grado académico completo que posee.

**La Mag. Nixia Salas López** explica que si algún integrante desea precisar alguna información no tiene inconveniente en atenderla de inmediato. Ya que está dando una lectura rápida del documento.

**La Licda. Idania Vargas Muñoz** señala que asociado a la variable de años de trabajar, estaba viendo las edades de las personas que fueron afectadas recientemente por la aplicación de las leyes, entonces es curioso que es la mayor cantidad de personas que contestaron.

**La Mag. Nixia Salas López** sobre el grado académico, tienen estudios universitarios su mayoría.

¿Sobre si conoce la existencia de los beneficios que otorga Carrera Administrativa? Aquí puntualmente entramos a nuestro objetivo principal, que era conocer, tener la percepción por parte la población Administrativa y pues tenemos un porcentaje importante que se indica que sí conocen sobre los beneficios que otorga la Comisión y después los existentes.

Sobre el factor: “Educación Formal Adicional y Atinente a la Exigida por el Puesto” tenemos datos importantes por analizar. Tenemos una minoría con respuesta negativa.

Sobre el factor: “Capacitación Recibida”, se cuenta con las respuestas con respecto a este ítem. Un porcentaje importante indica sobre el grado de satisfacción “mucho”.

Sobre el factor: reconocimientos al trabajador con desempeño excelente, todavía tenemos un pendiente, por ahí.

Sobre el factor: “Los aportes a la productividad que son otros beneficios que no se han podido otorgar a nivel de la Comisión de Carrera Administrativa”, pero que era importante saber la opinión de los administrativos en este caso.

Sobre el factor: “capacitación, impartida bajo la condición de instructor”, hay datos recopilados.

Sobre el factor: “Publicaciones”, importante establecer que es un incentivo que aún no pagamos.

Sobre el factor: “Obtención de premios nacionales e internacionales”, membresías, participación en jurados en actividades culturales, deportivas, en organización de eventos especiales como director de trabajo de graduación, también se recopiló la información correspondiente.

Sobre el factor: “manejo instrumental de idiomas”, “Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario”, sobre los diferentes grados de conocimientos, se dio la respuesta, que será analizada cuando analicen los distintos ámbitos.

Aquí, entonces tendríamos el teletrabajo para los cargos que lo permiten según normativa.

Se encuentra respuesta en relación con la importancia que le dan los entrevistados al teletrabajo con un porcentaje importante. En programas de salud y bienestar también, tenemos un dato importante. Igualmente en licencias por fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado en fase terminal. De igual manera se tienen porcentajes muy importante en permisos para estudios, siempre que sean atinentes al cargo, que se desempeña. En permisos para estudios no atinentes, dependiendo de los casos que se presenten, según la normativa.

En el apartado que permitía hacer observaciones se estaría revisando para efectos de realizar el análisis que estaríamos en incluyendo en este informe. Recomienda hacer lectura de cada una de estas observaciones para efectos de incluir mayores insumos a la elaboración de esta etapa de informe que estamos trabajando para considerar, las observaciones que nos están haciendo. Para la propuesta de trabajo contamos con 119 observaciones, según informa la Licda. Idania Vargas Muñoz, se puede decir que de 372 personas que completaron este informe 119 hicieron observaciones.

Otro aspecto importante antes de abrir la participación sobre el tema, es recordar que existe un primer informe presentado a finales del año 2023 al Consejo Universitario. Este sería la continuación y el informe final, para constituirse en un solo informe debe ser leído nuevamente para contextualizar e integrar toda la información.

Abre el espacio para participaciones para determinar la organización que se determinará para desarrollar el trabajo, tomando en consideración que en el mes de abril se celebra Semana Santa. Se tendría las sesiones del 11 y 18 de abril de 2024, para elaborar y formalizar la aprobación del informe para la entrega establecida para el 04 de abril de 2024.

Explica que la idea es que constituir la propuesta de trabajo considerando las propuestas iniciales presentadas por la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y el Mag. Dennis Víquez Ruiz, dado que ambas se complementan muy bien. La Mag. Shirley Rodríguez Chaves propone un ejemplo de un plan y el Mag. Dennis Víquez Ruiz desarrolla un proyecto de estructura de informe para más bien dividir el trabajo y avanzar simultáneamente, para poder cumplir con los plazos.

**El Téc. José Orozco Lezcano** sobre los datos rápidos de las respuestas a los cuestionarios, explica que le llamó la atención que cuando se pregunta sobre la escolaridad, se ve que como grado final la minoría señala tener educación primaria, secundaria tiene un poco más, pero el grueso de la respuesta de la población es que tiene educación universitaria, en cuanto a la población que logramos llegar. Hay que recordar que es un instrumento de consulta, se pasó por correo institucional, que todos lo tenemos. Todos tenemos correo electrónico y no podemos aducir que no lo vimos, pero sí llama mucho la atención ese dato, digamos en un análisis muy rápido de cuando decimos la valoración que se da a cada ítem, lógicamente el factor: “Educación Formal Adicional y Atinente a la Exigida por el Puesto” y “Capacitación Recibida” tienen una gran ponderación, al igual que el factor: “Reconocimiento al funcionario con desempeño excelente” y ya después de ahí empieza una disminución, quizás por la atención, de cada perfil, del macroproceso.

Se validan los factores que están en el reglamento por la mayoría de las personas basados en el perfil.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** apoya que se dividan los temas de trabajo para el respectivo avance. No obstante, cree que aquí lo más importante es determinar cuales incentivos estaría recomendando la Comisión de Carrera Administrativa. Considera que cada uno de manera individual debería leer la información proporcionada por el IDESPO y traer una propuesta de los incentivos que estimamos para consensuar y trabajar la herramienta.

Posteriormente podemos dividir los otros aspectos, es decir, dedicarnos a leer y decir, bueno, sí, mira esto en porcentajes es la que más tiene, esto a nosotros nos parece la viabilidad, cada uno traer una propuesta pequeña con el nombre, la descripción, etc,

Se puede analizar el incentivo propuesto y determinar la viabilidad, entonces no me voy a dedicar a hacer todo el trabajo. El producto puede tener una fundamentación, por ejemplo, el porcentaje de personas que lo consideró importante, está en la Convención, se vio en el grupo focal, etc.

Presenta nuevamente el instrumento de trabajo para establecer los posibles incentivos no remunerados. Además, comparte un documento flexible en el que se han establecido algunas ideas, frases, etc.

En algunos de los documentos decía que teníamos que tener algunos criterios para la asignación de incentivos, algunos consultados son la objetividad, equidad, accesibilidad, comunicación y consenso. Insta a que si algún miembro de la Comisión tiene algún incentivo que esté como desperdigado lo podamos someter a revisión tales como: celebraciones, palabras de gratitud son cosas que fueron llegando y se documentaron.

Entonces que los documentos de consulta para realizar la propuesta final incluya este parafraseo con lo que cada uno le incorpore, más el grupo focal, la información del IDESPO, y los incentivos desarrollados en la IV Convención colectiva, no sabe si sería conveniente explicar los beneficios existentes en la Convención y los nuevos que se estarían recomendando.

Si avanzamos en esta fase, se puede traer la siguiente semana y consensuarse. Tendríamos que tomar la decisión si lo hacemos dentro de esta misma plantilla, para extraerlo de ahí y luego completar la estructura que plantea el Mag. Dennis Víquez Muñoz.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** cree que uno de los elementos que también puede nutrir el apartado del análisis en la parte del contexto es el comparativo de incentivos en las universidades. Es un elemento que también puede incorporarse en el análisis, ampliarse un poco más, hasta hacer una gráfica comparativa de muchas cosas que se pueden ver. Más bien, se debe considerar en que podemos converger nosotros, claramente con lo que está en el sistema universitario, con lo que realmente la Universidad Nacional tiene. Ese puede ser otro elemento que se puede incorporar en el análisis, que eso es muy importante, porque nos hace ver qué tenemos y qué no tenemos, y además en el tema de análisis como tal.

Hay un elemento que es el más amplio, que será el análisis de los resultados, porque hay que darle interpretación y esa interpretación como tal tiene que llegar a las conclusiones para ver las necesidades como tal.

Si es importante el análisis individual, el análisis de cada uno es diferente, y la interpretación, también y es a partir del análisis que se establecen las conclusiones como tal. Entonces, considero importante y lo someto a consideración de la Comisión, que en la parte análisis debería estar un grupo nada más. Unos cuántos para mantener una coherencia de las ideas de interpretativas.

Explica que cuando se revisa por ejemplo: “El Estado de la Nación”, hay una persona que integra toda la información que se dé esa coherencia, porque hasta en la forma de redactar y la interpretación se puede visualizar como tal, puede ser muy diferente.

Entonces, sí, es importante acotar esos elementos, para que no se vea un trabajo cortado y se conserve un hilo conductor de las ideas. Somete a consideración que la parte de análisis, las necesidades y conclusiones como tal, sean analizadas por un grupo específico.

Tenemos dos partes muy gruesas: análisis de necesidades de las preferencias del personal administrativo y conclusiones para llegar a la propuesta. Estos son dos bloques muy fuertes, que tienen que ver las necesidades para crear las conclusiones para la propuesta, necesitan del análisis, para no perder esa coherencia e hilo conductor de las ideas que tienen que tener un apartado con el otro.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** señala que coincide plenamente, con lo expuesto por el Mag. Dennis Víquez Ruiz, tal vez no, no se expliqué bien. Manifiesta que el análisis lo tenemos que hacer juntos, lo que yo quisiera es aprovechar la individualidad en la tarea. Que los integrantes de la Comisión, tomen los instrumentos y hagan un estudio individual, un listado de la propuesta de incentivos, poniendo a consideración el análisis particular para que se revise grupalmente Todos esos documentos, como los citaste, el grupo focal, la información proporcionada por el IDESPO, el cuadro comparativo de incentivos de las universidades públicas, y la información que pongamos en ese anexo producto de las lecturas que hemos hecho.



Entonces yo me imaginaba una lista de incentivos tomando como ejemplo, el de evaluación de desempeño que fue visto. Igualmente, solicita que recuerden que hay una propuesta de modificación al Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa, en la que se expuso la oportunidad de establecer algunos incentivos no remunerados. Traer una lista sin descripciones, ya luego tendríamos que hacer la interpretación de datos porque los datos es una parte de los incentivos.

Recuerden que los datos es solo lo que yo quiero, no es lo que se va a dar, yo como funcionariado, entonces eso es un elemento para la toma de decisiones. No queda ese resultado va a derivar la propuesta.

Si creo que el análisis de datos igual puede ser un grupo, pero lo deberíamos hacer varios, me gustaría venderles la idea de que nos desgastemos en esta fase final en la lista de incentivos que nosotros estaríamos proponiendo ya, producto de todo ese análisis, porque finalmente es la parte más enriquecedora para la institución y tal vez nos vamos a ir a describir otras cosas y otros análisis de los documentos y esa lista como siempre que uno cuando está haciendo la tesis, lo más importante lo deja para el final, pero aclara que está de acuerdo con lo lo que indique la mayoría.

**La Mag. Nixia Salas López** explica que hay que llegar a un análisis integral. Entonces, la propuesta de revisar individualmente, es muy importante y necesario porque lógicamente tenemos que estar claros y seguros que con la información que estamos trabajando que son los insumos recibidos por parte de cada una de las personas que completaron los formularios es el insumo inicial para lograr ese análisis integral.

Entonces, tomando en cuenta las observaciones ya brindadas por los compañeros, insta a realizar la tarea de revisar en cada uno los datos de la base Excel compartida por el IDESPO para determinar los incentivos que son viables a nivel de la institución pública, para generar una propuesta de análisis inicial que creería como un primer borrador. Revisemos un poco, que nos dijeron en su momento en el grupo focal que tuvimos la oportunidad de realizar el año pasado, examinar tal vez otras tendencias: Les voy a compartir sobre un paquete de beneficios de una empresa que aunque es privada, tiene algunos beneficios que nosotros podemos proponer que no conllevan erogación presupuestaria en algunos casos, sino voluntad política, que es lo que estamos también buscando ante el Consejo Universitario y algunas

otras que yo todavía insistiría en dejarlo como una primera idea, para desarrollo futuro de usar en buen sentido, las entidades financieras, que yo creo que nos darían grandes resultados, grandes alianzas para poder otorgar beneficios económicos, pero no con el presupuesto de la Universidad Nacional, sino con las entidades financieras.

Considero que en algunos casos podríamos apoyar a algunos estratos, sobre todo los de inferior ingreso, que son los que más afectados han estado con toda la implementación de la legislación que ha venido a debilitar cada día más los salarios de las personas y en particular los de ellos, para que puedan contar con un apoyo y por lo menos que no tengan que erogar dinero, sino más bien tener algún tipo de beneficio que les permita reducir esos gastos en sus presupuestos familiares.

Tengo algunas ideas ahí que, insisto, podríamos valorarlas, no sé si este es el momento para presentarlas, pero por lo menos digamos que es un tema que no abandono, por lo menos de manera personal, yo porque ya incluso lo he conversado con algunos, digamos personas cercanas que están en entidades financieras y que les ha sonado muy bien. Sé que tiene trabajo, no es sencillo, hay que convencerlos, hay que verdad ir a presentarlo, pero es un tema que requiere de planificación y ejecución.

Señala que el lunes 11 de marzo de 2024, habrá sesión nuevamente, solicita el análisis individual para trabajar en la integralidad, seguramente ahí, saldrán otras ideas que serán bien recibidas para efectos de lograr contar con toda la información que cada uno de los apartados de la propuesta presentada hoy. Solicita trasladar toda la documentación que hoy hemos presentado al chat de la sesión de teams.

Estaríamos concluyendo la sesión del día de hoy, agradeciendo a cada uno no solo el aporte, el compromiso, el trabajo, la dedicación y en mi caso particular al Téc. Jose Orozco Lezcano que hoy nos recibió con todas las consideraciones, con un delicioso almuerzo y un cafecito que agradecemos muchísimo, compartiendo un espacio importante como compañeros y como miembros de esta Comisión.

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS DIECIOCHO HORAS CON TREINTA MINUTOS.

Mag. Nixia Salas López  
**presidenta**

Téc. José Orozco Lezcano  
**secretario**

**Levantado de texto:** M.B.A. Gilberto Solís Ortega.

**APROBADO EN LA SESIÓN 015-2024, DEL 25-04-2024, SIN OBSERVACIONES.**