



3. Correspondencia Recibida:

OFICIO	FECHA	REMITENTE	ASUNTO	ENLACE
UNA-PDRH-OFIC-100-2024	29-02-2024	Licda. Paola Arguedas Chacón Directora Programa Desarrollo de Recursos Humanos	Seguimiento al oficio UNA-CCAD-OFIC-009-2024. Una vez aprobado el modelo de valoración de puestos y Escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario -RESU, se le estará informando a esta Comisión para definir la fecha de capacitación solicitada.	<a href="https://agd.una.ac.cr/share/s/j6XeIMu6Sh-L-rMWZRJhEw">https://agd.una.ac.cr/share/s/j6XeIMu6Sh-L-rMWZRJhEw</a>
UNA-CEG-OFIC-107-2024	01-03-2024	Dr. Juan Diego Gómez Navarro Decano Centro de Estudios Generales González Alvarado	En atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-012-2024 de fecha 27 de febrero del 2024, indica que se otorga el permiso a la señora Shirley Rodríguez Chaves, para que participe el miércoles 6 de marzo a partir de	<a href="https://agd.una.ac.cr/share/s/e4M9584ATwSg2lowmMAWGg">https://agd.una.ac.cr/share/s/e4M9584ATwSg2lowmMAWGg</a>

			la 1:00 p.m. en el Taller de Trabajo de la Comisión de Carrera Administrativa de la cual es miembro.	
UNA- ARGI- OFIC- 534-2024	04-03- 2024	Licda. Roxana Acuña Valerio Jefe, ARGI PDRH	En atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-012-2024, de fecha 27 de febrero de 2024, en el que se solicita la autorización para que la compañera Idania Vargas Muñoz participe en el taller presencial el miércoles 06 de marzo a partir de las 13:00 para atender el oficio UNA-SCU-OFIC-006-2024, se otorga el permiso a la compañera Vargas Muñoz.	<a href="https://agd.una.ac.cr/share/s/figL4o3kSPu-r7EZa8CNog">https://agd.una.ac.cr/share/s/figL4o3kSPu-r7EZa8CNog</a>
UNA- AFATH -OFIC- 008- 2024	07-03- 2024	Licda. Kattia Solís Chaverri Jefa Área Formación y Actualización del Talento Humano Programa Desarrollo de Recursos Humanos	Propuesta de fechas charla Salario Emocional	<a href="https://agd.una.ac.cr/share/s/_egCLRPI TtCMLUVIDb6x1Q">https://agd.una.ac.cr/share/s/_egCLRPI TtCMLUVIDb6x1Q</a>

4. Presentación de análisis individual de los resultados de la consulta realizada a las personas funcionarias administrativas sobre beneficios No remunerados”. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

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

2.1. Acta de la Sesión 001-2024 Ordinaria, realizada el 15 de enero de 2024.

**ACUERDO 02-10-2024:** SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 001-2024 ORDINARIA, REALIZADA EL 15 DE ENERO DE 2024. **APROBADA EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.**

**La Mag. Nixia Salas López** señala que con la aprobación del Acta 001-2024, se da inicio al cumplimiento del plan de actualización de actas 2024, agradece al M.B.A. Gilberto Solís Ortega por el esfuerzo.

## **ARTÍCULO TERCERO: Correspondencia Recibida**

- 3.1. El oficio UNA-PDRH-OFIC-100-2024 de fecha 01 de marzo de 2024 suscrito por la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante el cual, en seguimiento al documento UNA-CCAD-OFIC-009-2024, explica que una vez aprobado el modelo de valoración de puestos y escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU, se le estará informando a esta Comisión para definir la fecha de capacitación solicitada.

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

“Heredia, 29 de febrero 2024  
**UNA-PDRH-OFIC-100-2024**

**Mag. Nixia Salas López**  
**Presidenta**  
**Comisión de Carrera Administrativa**

Estimada señora:

**Asunto: Seguimiento al oficio UNA-CCAD-OFIC-009-2024.**

En atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-009-2024 recibido en este Programa el 22 de febrero de los corrientes, en el que se solicita la designación de una persona funcionaria para que ofrezca una capacitación relacionada con la “Propuesta Modelo de valoración de puestos y Escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario -RESU-”.

De acuerdo con lo anterior se informa que dicha propuesta fue presentada por la Comisión de Directores de Recursos Humanos el pasado 28 de noviembre 2023 al CONARE y a la fecha, se encuentra en la etapa de análisis y valoración por parte de los señores rectores de las cinco universidades públicas.

Por la razón anterior se indica que, una vez aprobado el modelo de valoración de puestos y Escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario -RESU, se le estará informando a esta Comisión para definir la fecha de capacitación solicitada.

Atentamente,

**Licda. Paola Arguedas Chacón**  
Directora  
Programa Desarrollo de Recursos Humanos”.

**La Mag. Nixia Salas López** en esta respuesta se nos está indicando que no está formalizada la propuesta de modelo de valoración de puestos y, por lo tanto, no se nos puede socializar a la fecha. Consulta si alguien se refiere al asunto o se da por recibido.

**El Téc. José Orozco Lezcano** considera que sería importante que la Comisión de Carrera Administrativa conociera de antemano, este documento, antes de que haya una aprobación, dado que esta información tiene relación con el tema de méritos, que es un aspecto ligado al quehacer de la Comisión.

Es lamentable que digan que nos presentarán el producto cuando esté finalizado y avalado, impidiendo que exista algún aporte por parte de la Comisión de Carrera Administrativa, que tiene su nivel técnico. No comprende cuál sería el secretismo al respecto.

La Comisión no requiere conocer el modelo de valoración de puestos y escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU como una capacitación, cuando ya esté en marcha, se requiere verlo en este momento para saber qué contiene.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** cabe mencionar para no reiterar el tema tratado por el Téc. José Orozco Lezcano, que el hecho de que la propuesta esté en estado preliminar o borrador no quiere decir que no se pueda tener acceso, que no sea de acceso público. Como plan alternativo se puede solicitar en el área de recursos humanos de CONARE, que le faciliten el informe a la Comisión de Carrera Administrativa, ya que a nivel interno no se ha logrado conseguir, lo que considera una situación no transparente o secretismo.

Tiene conocimiento de que el CONARE facilita documentos preliminares.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** recomienda que se dirija un oficio a la Rectoría informando que no se le ha compartido información a la Comisión de Carrera Administrativa sobre el modelo de valoración de puestos y escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU, y este guarda relación y constituye un insumo de gran importancia para establecer la construcción de la Propuesta de Incentivos no Remunerados para los funcionarios del Sector Administrativo, tema solicitado por el Consejo Universitario.

**La Mag. Nixia Salas López** agradece las intervenciones. Recuerda que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos está socializando el informe citado en otras instancias como la Vicerrectoría de Administración y se le están realizando ajustes. Considera que dicha propuesta debe ser conocida, incluso le sugería al Téc. José Orozco Lezcano que debería ser conocida por el SITUN antes de ser elevada a la Rectoría o al Consejo Universitario esta propuesta, al considerar el salario global definitivo que entraba en vigor a finales de marzo de 2024, situación que no va a entrar en vigencia, ya que no les dio tiempo para tener todos los reglamentos que tienen que ver con reconocimientos, remuneraciones, completamente ajustados y consecuentes con la Ley Marco de Empleo Público.

Considera que la respuesta ofrecida es política y no se nos quiere facilitar información de la que podemos hacer uso, para efectos de proponer al Consejo una propuesta más de beneficios no remunerados que efectivamente puede otorgar los méritos y que la institución pueda establecer este modelo como parte del régimen de beneficios de la Comisión de Carrera Administrativa.

No comprende cuál es el objetivo de dejar por fuera a la Comisión de Carrera Administrativa en un tema tan fundamental. Al final trabajamos desarticuladamente, lo que es lamentable, porque los esfuerzos que se hacen a nivel de otras instancias como ésta, podrían nutrirse de estudios que ya han sido elaborados en otras instancia técnicas competentes como es recursos humanos de las cinco universidades, y estos estudios se tropicalizan o ajustan cuando llegan a cada una de las Universidades.

CONARE organiza una mega Comisión, establece un megaproyecto, un mega modelo y llega a la institución particular y ahí aterriza. En el buen sentido de lo que se tropicaliza, porque cada universidad toma sus decisiones particulares. Me sumo a que podamos reiterar la solicitud de ser parte de la socialización del modelo de valoración de puestos y escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU.

Explica que en el acuerdo UNA-CCAD-OFIC-009-2024, se le informó a la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que la Comisión de Carrera Administrativa estaba trabajando en la “Segunda etapa del Informe de Beneficios no remunerados”, y que se establecía la importancia de conocer la “Propuesta Modelo de valoración de puestos y Escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU- “, ya que constituye un insumo relevante para la elaboración de la propuesta por presentarse al Consejo Universitario. Para tal efecto, se solicitó a la directora del Programa Desarrollo de Recursos Humano, la designación de una persona funcionaria que ofreciera esta capacitación, se pensó en el Mag. Geovanny Soto Rodríguez, quien es un miembro suplente de esta Comisión para que nos pudiera compartir la información.

Considera que se podría reiterar la solicitud, a la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que nos está respondiendo y copiar la Vicerrectoría de Administración y sino a la Rectoría, en el sentido de ser parte del proceso

constructivo a nivel institucional por la materia que nos ocupa y por lo que el Consejo Universitario nos tiene encomendado.

**El Téc. José Orozco Lezcano** considera oportuno realizar dos trámites, enviar un oficio a la Rectoría y el otro a CONARE para contar con la versión inicial y la versión tropicalizada.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** señala que sería importante, como lo propuso la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, enviar un oficio a la Rectoría, y explicar que en el marco del trabajo que estamos haciendo y con el fin de ir articulando esfuerzos, es importante que nos puedan compartir, la “Propuesta Modelo de valoración de puestos y Escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU-“, que sabemos que todavía no se ha discutido, ni se ha aprobado, pero es importante que nos la puedan socializar, para nosotros ver y hacer esa articulación.

Difiere de que se solicite la propuesta a CONARE, ya que se realizará la gestión directamente a la Rectoría. Recomienda que se haga acotamiento del acuerdo que dirigió el Consejo Universitario y justamente articular esfuerzos, tal como se nos ha solicitado, que somos conscientes que es un borrador, pero necesitamos saber, hacia dónde se está orientando esta propuesta para ir todos en una misma línea.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** solicita especificar en el oficio como resultando la solicitud del Consejo Universitario para que la Comisión de Carrera Administrativa y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, establezcan la Propuesta de Beneficios e Incentivos no Remunerados para que se evidencie que es una solicitud conjunta.

**ACUERDO 03-10-2024:** EN ATENCIÓN AL OFICIO UNA-PDRH-OFIC-100-2024 DE FECHA 01 DE MARZO DE 2024 SUSCRITO POR LA LICDA. PAOLA ARGUEDAS CHACÓN, DIRECTORA DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, MEDIANTE EL CUAL, EN SEGUIMIENTO AL DOCUMENTO UNA-CCAD-OFIC-009-2024, EXPLICA QUE UNA VEZ APROBADO EL MODELO DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y ESCALA DE SALARIO GLOBAL EN EL SISTEMA DEL RÉGIMEN EMPLEO SUPERIOR UNIVERSITARIO-RESU, SE LE ESTARÁ INFORMANDO A ESTA COMISIÓN PARA DEFINIR LA FECHA DE CAPACITACIÓN SOLICITADA, SE APRUEBA:



- A- DIRIGIR UN OFICIO A LA RECTORÍA REITERANDO LA NECESIDAD DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE CONOCER LA PROPUESTA MODELO DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y ESCALA DE SALARIO GLOBAL EN EL SISTEMA DEL RÉGIMEN EMPLEO SUPERIOR UNIVERSITARIO-RESU-“, COMO UNA ARTICULACIÓN DE ESFUERZOS, YA QUE TIENE TEMAS ÍNTIMAMENTE LIGADOS AL QUEHACER DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y CONSTITUYE UN INSUMO PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS PARA LA LOS FUNCIONARIOS DEL SECTOR ADMINISTRATIVO.
- B- ENVIAR COPIA A LA LICDA. PAOLA ARGUEDAS CHACÓN, DIRECTORA DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA M.SC. ROXANA MORALES RAMOS, VICERRECTORA DE ADMINISTRACIÓN. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**
- 3.2. El oficio UNA-CEG-OFIC-107-2024 de fecha 04 de marzo de 2024 suscrito, Dr. Juan Diego Gómez Navarro, Decano del Centro de Estudios Generales mediante el cual, en atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-012-2024 de fecha 27 de febrero del 2024, indica que se otorga el permiso a la señora Shirley Rodríguez Chaves, para que participe el miércoles 06 de marzo a partir de la 1:00 p.m. en el Taller de Trabajo de la Comisión de Carrera Administrativa de la cual es miembro. **SE TOMA NOTA.**
- 3.3. El oficio UNA-ARGI-OFIC-534-2024 de fecha 07 de marzo de 2024 suscrito por la Licda. Roxana Acuña Valerio Jefe, ARGI PDRH mediante el cual, en atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-012-2024 de fecha 27 de febrero del 2024, indica que se otorga el permiso a la Licda. Idania Vargas Muñoz, para que participe el miércoles 06 de marzo a partir de la 1:00 p.m. en el Taller de Trabajo de la Comisión de Carrera Administrativa. **SE TOMA NOTA.**
- 3.4. El oficio UNA-AFATH-OFIC-008-2024 de fecha 07 de marzo de 2024 suscrito por la Licda. Kattia Solís Chaverri Jefa del Área Formación y Actualización del Talento Humano Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el cual propone fechas para ofrecer “Salario Emocional, incentivos no monetarios en el empleo público a la Comisión de Carrera Administrativa.

“Heredia, 07 de marzo del 2024

**UNA-AFATH-OFIC-008-2024**

**Mag. Nixia Salas López**  
**Presidenta**  
**Carrera Administrativa**

Estimada señora:

Como parte de las capacitaciones asociadas al eje de bienestar laboral hemos planificado una charla informativa sobre **“Salario Emocional, incentivos no monetarios en el empleo público”** la cual consideramos es de interés para la comisión que usted representa; el objetivo de la charla es orientar sobre estrategias nacionales e internacionales relacionadas con el salario emocional que contribuyan al bienestar y la satisfacción de las personas trabajadoras con una duración de dos horas.

Con el propósito de facilitar la participación de la comisión hemos propuesto tres opciones de fecha y horario para su selección:

Lunes 8 de abril de 2024, 1:30p.m. – 3:30p.m.

Martes 9 de abril de 2024, 9:00a.m. – 11:00a.m.

Miércoles 9 de abril de 2024, 1:30p.m. – 3:30p.m.

Le solicitamos indicar cuál de las fechas y horarios anteriores sería más conveniente para la comisión. Una vez recibamos su respuesta, proporcionaremos más detalles logísticos sobre la charla.

Agradezco de antemano su atención y colaboración.

Cordialmente,  
**Licda. Kattia Solís Chaverri**  
**Jefa”**

**La Mag. Nixia Salas López** explica que estos horarios, fueron cambiados, ya que el capacitador solicitó que las sesiones se realicen en dos módulos, por decirlo así:

Lunes 8 de abril de 2024 y lunes 13 de mayo de 2024 ) 9:00 a.m.  
Lunes 22 de abril de 2024 y lunes 20 de mayo de 2024 ) 9:00 a.m.

A la hora de elegir se eligen las dos fechas y se separan ya que se está dando prioridad a la Comisión de Carrera Administrativa, para que participe en un solo grupo. Se debe dar respuesta mañana. Se dio prioridad a la Comisión de Carrera Administrativa, y se tomará en cuenta, también a personas funcionarias de la Vicerrectoría de Administración, APEUNA, Rectoría, Rectoría Adjunta y Programa Desarrollo de Recursos Humanos. De estas dos opciones se debe escoger una y comunicar mañana la opción elegida.

Los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa revisan sus agendas de trabajo.

**El téc. José Orozco Lezcano** señala que habría sido oportuno que la programación de esta capacitación fuera con fechas más recientes, por ejemplo realizarse el 08 y 22 de abril de 2024.

**La Mag. Nixia Salas López** señala que igual que el Téc. José Orozco Lezcano considera que en la capacitación están muy lejos la primera fecha de reunión de la segunda. Manifiesta que hará extensiva la invitación a los suplentes de la Comisión de Carrera Administrativa, al ser un tema de relevancia y además no haber recibido respuesta particular del Dr. Gustavo Díaz García.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** señala que a propósito de la negativa del Programa Desarrollo de Recursos Humanos de presentar el modelo de valoración de puestos y escala de salario global en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario-RESU le preocupa que ellos presenten una propuesta de incentivos diferente al Consejo Universitario, y que estemos trabajando por todos lados.

Dado que estas fechas de capacitación son posteriores a la presentación de la Propuesta de Beneficios por presentar al Consejo Universitario.

**La Mag. Nixia Salas López** explica que esta es una charla sobre el tema, que ofrece el Área de Formación de Talento Humano como parte de las actividades formativas que ofrece y por sugerencia particular de la Presidencia de la Comisión están contratando al Dr. Gustavo Díaz García, por considerar el tema de suma relevancia a nivel institucional.

La Comisión de Carrera Administrativa tuvo la iniciativa de compartirle al Programa Desarrollo de Recursos Humanos el primer informe sobre beneficios no remunerados y partiendo de las conversaciones que hemos tenido no se vislumbra que dicho Programa esté trabajando nada particular en materia de incentivos no remunerados. Ahora, bien podríamos consultar.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** señala que la duda surgió porque efectivamente se pensó en la capacitación del Dr. Gustavo Díaz García como insumo para establecer el Informe Final sobre Beneficios no remunerados. Agradece a la Mag. Nixia Salas López por la coordinación realizada, de ser posible agradecería que fuera en una sola sesión y en fecha tal que pueda ser parte de la propuesta.

**La Mag. Nixia Salas López** explica que ella le escribió al Dr. Díaz García la semana pasada y éste le informó que estaba incapacitado y que no era posible que pudiéramos coordinar ninguna fecha posterior. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos tiene una programación, una planificación de actividades formativas y fue por su sugerencia, justamente que contactaron al Dr. Díaz García dada la temática que desarrolla, y por ser un especialista en el tema.

Si desea que el Dr. Gustavo Díaz García nos pueda dar una sesión particular a la Comisión de Carrera Administrativa, tenerlo en una sesión, esa fue la idea del oficio que se le suscribió, estamos a la espera, yo hoy no le escribí respetando que estaba iniciando el lunes y viene de una incapacidad.

Se comprometo a escribirle mañana para saber si podríamos agendar para la próxima semana.

Considera que la participación en el curso propuesto está muy bien para instruirnos sobre el tema y agruparnos, buscar esa articulación, en temas que institucionalmente algunos hemos liderado y no todos lo conocen, entonces a mí sí me parece que la iniciativa y además por competencia del Área de Formación del Talento Humano, le corresponde impartir todo lo que es la actualización de conocimientos y capacitaciones y demás actividades formativas.

Le parece bien, que consideren a la Comisión de Carrera Administrativa como prioridad, o sea, a partir de lo que la Comisión establezca como fechas prioritarias, con eso se planifica y se invita al resto de las personas, porque no estamos conciliando agendas, lo que están teniendo es una consideración con la Comisión, que es la que ha liderado el tema para poder programar una actividad, o sea, que vaya en el informe o no. Señala que esto no es un tema acabado, posterior a la presentación del informe probablemente va a seguir replicándose. Cree que es importante que la Comisión en su mayoría y si hay excepciones, pues que sean las menos, pero en su mayoría, participe de las sesiones que están programando.

Entonces escojamos un grupo por favor para poder responder mañana en la mañana sobre este particular.

Posterior al análisis de agendas de trabajo se toma el siguiente acuerdo:

**ACUERDO 04-10-2024:** EN ATENCIÓN AL OFICIO UNA-AFATH-OFIC-008-2024 DE FECHA 07 DE MARZO DE 2024 SUSCRITO POR LA LICDA. KATTIA SOLIS CHAVERRI, JEFA DEL ÁREA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS MEDIANTE EL CUAL, OFRECE DOS OPCIONES DE GRUPOS PARA PARTICIPAR EN LA CAPACITACIÓN **“SALARIO EMOCIONAL, INCENTIVOS NO MONETARIOS EN EL EMPLEO PÚBLICO”**, SE APRUEBA:

- A- INFORMAR QUE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARTICIPARÁN EN LA CAPACITACIÓN PROGRAMADA PARA EL 08 DE ABRIL Y 13 DE MAYO DE 2024,
- B- ESTA INVITACIÓN SE HARÁ EXTENSIVA A LOS INTEGRANTES SUPLENTE DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA”.  
**APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

**ARTÍCULO CUARTO: Presentación de análisis individual de los resultados de la consulta realizada a las personas funcionarias administrativas sobre beneficios No remunerados”.**

**La Mag. Nixia Salas López** le da la palabra a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves para que presente la información correspondiente.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** recuerda que teníamos la tarea de leernos la propuesta de informes no remunerados presentada al Consejo Universitario en el mes de diciembre de 2023.

Rescata en el glosario, que ahora tendríamos que ampliarlo. Y a propósito de lo que hemos estado conversando, eso si nos vamos a referir a carrera profesional. Nosotros lo habíamos definido como un incentivo salarial reconocido para aquellos, títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas Ley 9635. En este concepto tendríamos que hacer ahí alguna variación del término porque esta se tomó de la Ley 9635.

Luego teníamos lo que eran los incentivos remunerados, no remunerados, los incentivos, sobresueldo, la valoración del mérito, que indica que es el proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad, aplicados por la jefatura evaluadora. (Ley 10159).

Nada más destaco estos dos términos que son como los que han sonado y después acá también igual de la lectura antes de ir, digamos, a una posible base de propuesta.

En relación con el objetivo que nosotros pusimos en nuestra propuesta, se lee: “es por ello que el objetivo que se plantea para el desarrollo de esta propuesta se fundamenta bajo la siguiente premisa: impulsar una transformación sustancial en el ambiente laboral para los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional mediante la implementación de estrategias vanguardistas de incentivos no

remunerados, incidiendo significativamente en la satisfacción y compromiso de los colaboradores”.

Porque de ese objetivo que nosotros veníamos arrastrando, pues aquí entonces estaríamos tomando algunos términos con los ámbitos, como ambiente laboral que hablamos ahora, la estrategia de satisfacción, la parte de percepción, compromiso, entonces es muy probable que haya algún concepto aquí que tengamos que afinar, cuando estemos sistematizando la propuesta.

Es muy importante citar el estudio que se había citado sobre el estado comparativo que contiene la información sobre la institución, la norma específica y los beneficios que contempla cada una, para introducir la propuesta individual que presenta el día de hoy, como parte de las tareas que nos pusimos.

Otro aspecto importante a señalar es que dentro de un análisis muy rápido de la información suministrada por IDESPO de las 372 encuestas que se aplicaron tendríamos un desglose de consultas sobre incentivos remunerados e incentivos remunerados no remunerados, donde nosotros habíamos introducido las diferentes propuestas o líneas de incentivos que se tienen actualmente, como publicaciones, membresías, obtención de premios, etcétera, que es los que actualmente están. Incorporando las certificaciones de competencias y conocimientos y en incentivos no remunerados, habíamos hecho una pregunta preliminar con teletrabajo, programación de la salud y bienestar, licencias, permisos pasantías administrativas en una primera fase, inter instancias entonces estos eran los ítems de consulta en los tres ámbitos, bienestar personal, superación profesional y como mejorar el desempeño.

Solamente está tabulada para efectos de la sesión de hoy de manera muy rápida los que califican que el impacto fue mucho en cada uno de los ítems de esta encuesta realizada al personal administrativo.



Como propuesta de incentivos nosotros habíamos desarrollado en la sesión anterior un primer incentivo no remunerativo que lo denominamos **reconocimiento a la labor destacada**, y aquí también presenta la oportunidad de tener funcionarios destacados porque lo llamamos reconocimiento a la labor destacada, pero podría ser perfectamente también que luego evolucione sobre funcionario administrativo destacado o funcionarios administrativos destacados.

Una segunda propuesta de incentivo que si bien es cierto, ya está sería desarrollarla en la propuesta como un poco más explícita y tal vez condensada que sería **el programa de salud y bienestar** y pues ahí podrían entrar, que todas las actividades deportivas programadas de salud, promoción de estilo de vida saludable, eventos de integración de trabajo en equipo, compañerismo.

Una tercera propuesta de incentivo sería oportunidades de crecimiento y promoción interna basada en el rendimiento y el mérito y ahí, pues se estaría llegando al segundo ámbito sobre desarrollo profesional, que podríamos llamarlo **flexibilidad laboral**, este habría que manejarlo con cuidado, pero tal vez en este momento se manejan horarios flexibles, obviamente aprobados por la jefatura y sin detrimento del servicio en las unidades de trabajo y el teletrabajo, por supuesto que ya ha sido consultada permisos y licencias que algunas ya están explícitas en la Convención Colectiva. Y todo esto lo podríamos asociar a los altos rendimientos y compromisos constantes con la Universidad.

**Las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional** las podríamos ligar al financiamiento por medio del establecimiento de convenios con organizaciones y pues, ahí, nosotros estaríamos retomando todo lo que son las capacitaciones, tal vez, no para ser remuneradas con un incentivo, pero sí que el financiamiento de esa capacitación, sea lo yo tenga como incentivo no remunerado, la certificación de conocimientos y competencias.

De hecho, la oficina de Transferencia Tecnológica y Vinculación Externa está trabajando ampliamente, lo que es la certificación de conocimientos y competencias, porque definitivamente la Universidad, va a trabajar arduamente en esta tarea.



Retomemos ahora lo de las pasantías administrativas porque efectivamente tiene un trabajo, pero sin embargo, yo soy fiel creyente de que tenemos que lograr una empatía a nivel institucional, entonces estos son los ítems que visualizo que podrían ser representativos a nivel de la propuesta de incentivos no remunerados. Gracias.

**La Mag. Nixia Salas López** muchas gracias a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves la presentación, por el esfuerzo en el análisis individual que hoy nos corresponde presentar a cada uno de los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa. Voy a permitirme compartir para darle continuidad a la información que la Mag. Shirley Rodríguez Chaves.

En mi caso, hice un breve resumen ejecutivo con base en lo que hoy se nos designó como análisis individual que cada integrante debía presentar, basado por supuesto, en los resultados de la encuesta para la elaboración de una propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo de la Universidad Nacional, realizado a las personas administrativas.

Importante recordar entonces **las fechas de la consulta**: Hubo un primer envío del primer cuestionario, el 20 de noviembre, un recordatorio el 28 de noviembre del 2023. **El total de la población consultada de 1602**, que es la población total de noviembre de funcionarios administrativos.

**Los resultados** que se obtuvieron a partir del informe que rindió el IDESPO y entregado a la Comisión recientemente, en donde se identifica que la cantidad de formularios respondidos fueron **372**, que corresponde a porcentaje de respuesta de un **23, 2%**.

El nivel de respuesta es muy relevante para efectos del estudio que nos ocupa, ya que se considera como insumo.

En el análisis, dando seguimiento a las respuestas de mayor porcentaje, no haciendo aún un análisis exhaustivo, porque estamos por analizar datos más específicos de la base de datos, se puede identificar que el **beneficio del teletrabajo para cargos que lo permita la normativa nacional e institucional**, es lo más demandado a nivel administrativo, así como en establecer un programa de reconocimientos. Eso es lo que primeramente analizó de la lectura que vuelvo a realizar del formulario de toda la información del Excel que compartió el IDESPO. Señalé algunos datos en color amarillo que para mí tienen relevancia en cuanto a respuestas recibidas, obviamente, sin menospreciar algunas respuestas, que también son importantes, pero que si es necesario visualizar y sumar al análisis que estamos haciendo en esa segunda etapa del informe. Como les decía, consideré que el beneficio que debe de contener, que propongo que con que se analice, que se incluya en esta etapa final al Consejo Universitario, sea el beneficio del teletrabajo. En resumen:

En el presente análisis individual se identifica uno de los beneficios que mayoritariamente las personas funcionarias del sector administrativo solicitan, es el teletrabajo para los cargos que lo permitan como parte del bienestar laboral.

Como medida de contingencia desde el año 2020 con la pandemia, y qué más recientemente con las oportunidades para el ahorro de tiempo y costos, al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, en este momento que el país se está viendo afectado por las mejoras en la red vial, así como la reducción de la congestión de tránsito, entre otros beneficios que podemos citar, ampliando un poco más el análisis.

Aclara que el teletrabajo para los cargos que lo permitan según la normativa institucional, porque sabemos que puede ser solicitado, siempre que sea permitido por la institución. Hay que indicarlo como parte del bienestar laboral, recordando entonces que el bienestar laboral tiene que ver con un entorno de trabajo agradable, con las condiciones óptimas, en la integralidad del ser humano para efectos de que repercuta en la mejora de los procesos y por supuesto, en el servicio que brinda cada una de las personas.

No debemos obviar, verdad que el teletrabajo aporta ventajas a las personas funcionarias y también a la organización, en cuanto a reducción de costos, que este beneficio trae y con estos resultados obtenidos se detallan algunas ideas, ideas preliminares para que valoremos en el seno de esta Comisión y proponer en la en la etapa del informe que estamos analizando que estamos trabajando como les decía el teletrabajo.

**Teletrabajo:** Incluir en el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa el teletrabajo como un beneficio no remunerado para brindar a las personas funcionarias como parte de la mejora en el bienestar laboral.

Esta sería una de las ideas, que he sumado revisando algunas otras propuestas a nivel incluso de empresas nacionales y privadas que promueven mucho paquete de beneficios y entre los paquetes de beneficios siempre están los permisos especiales y el teletrabajo no escapa, siempre está como parte incluso de lo que atrae al personal que se está contratando la entre más posibilidades de teletrabajo se le da a las personas en el caso de puestos teletrabajables. Esto es un beneficio que atrae mucho a la contratación y a la retención del personal en las empresas.

**Teletrabajo por nacimiento: 2 meses de teletrabajo al 100% posterior al regreso de la licencia de maternidad.**

Le sumaría también a esta propuesta el teletrabajo por nacimiento. Que se pueda otorgar dos meses de teletrabajo al 100% posterior al regreso de la licencia de maternidad, incluso en la propuesta del paquete que vi viene maternidad y paternidad.

Pero bueno, probemos con maternidad, a pesar de que yo sí creo que evidentemente hay que promover cada vez más la integración de la responsabilidad de la paternidad, que ya la Ley Marco Empleo Público apoya con un mes de licencia por nacimiento de los hijos, que en este momento ya está vigente, pero en este caso sería que la persona, en este caso la madre que se incorpora posterior al vencimiento de la licencia de maternidad, pueda contar con el beneficio de dos meses adicionales de teletrabajo.

Esto permite a esa madre, a esa persona tener mejores condiciones para estar en su casa, no desplazarse, estar al pendiente de la salud de su hijo en los primeros meses de vida. Esta es una de las propuestas que creo yo podría ser viable sumar a el beneficio de trabajo.

También me aventuré un poquito a ver el programa de reconocimientos y proponer crear un programa de reconocimientos o de logros.

### **Programa de Reconocimientos:**

Crear un programa de reconocimientos, o de logros de las personas funcionarias con la finalidad de que sea parte del currículum de persona en el módulo de Persona General y se sume a los atestados para postular a ascensos y otras participaciones a nivel institucional.

### **Algunos ejemplos:**

Reconocimiento por años de servicio.

Reconocimiento por participación destacada en actividades académicas, eventos o proyectos.

Reconocimiento por participación destacada en actividades académicas, eventos o proyectos.

Participación en voluntariado

A todas las personas les hace bien que le agradezcan, que le reconozcan el trabajo realizado. Y, por supuesto, quiero destacar que pueda darse esta oportunidad con la finalidad de que sea parte del currículum, que sea parte del currículum de persona que está incluido en el módulo persona general de SIGESA y que pueda sumar, a sus atestados para postularse a un ascenso u otras participaciones a nivel institucional.

El reconocimiento por años servidos, que puede sonar trillado pero no está institucionalizado, nadie sabe quién cumplió 30 años, quien cumplió 05 años, quien cumplió 10 años, es un reconocimiento bonito, se trabaja mucho en empresas privadas y funciona muy bien.

El reconocimiento por participación destacada en actividades académicas, eventos o proyectos lo siento muy general, porque podríamos incluso todavía limitarlo más, podríamos pensar en eventos muy importantes, donde generalmente lideramos esos procesos con una logística a nivel de congresos, eventos internacionales virtuales. Eso tiene toda una proyección y por supuesto que hay una persona detrás trabajando en esto. ¿Por qué no reconocer ese trabajo que a veces se hace, incluso en tiempos extraordinarios, verdad? Sin remuneración y por aquí pongo también el reconocimiento por evaluación sobresaliente y excelente. Que importante es que en nuestro currículum aparezca un año y el año siguiente también, que esa persona obtuvo una calificación sobresaliente para efectos de ser parte del programa de reconocimientos.

Este es un primer borrador que comparto hoy con ustedes, producto del análisis individual que he realizado con respecto a los datos suministrados por el IDESPO como instancia experta en encuestas y aplicación de instrumentos.

Muchas gracias.

**La Mag. Nixia Salas López** le da la palabra al Mag. Dennis Víquez Ruiz para que continúe con la presentación.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz:** muchas gracias, tal vez más que todo a nivel de proponer aspectos meramente de incentivos, yo realmente me he enfocado a revisar algunos datos para ver algunas congruencias propiamente para el análisis, aquí les muestro algunos aspectos que he estado haciendo como parte del análisis de la validación de la información. O sea, me he concentrado en los datos para ver la validación.

Presenta una tabla de Excel y explica: hay algunas cuestiones que yo he marcado que pueden cruzarse, como variables, por eso es uno de los aspectos que para mí es importante, ver la base completa porque yo podría hacer cruces de variables, la relación de la edad con el género, por ejemplo, ver cómo está la cuestión generacional, aquí en la Universidad tenemos cuatro niveles generacionales. Entonces esto es muy importante asociarlo con el sexo propiamente, entonces eso puede cruzarse con bivariable propiamente.

Luego se denota que a nivel de los datos que había mencionado como tal, cuando vimos un resumen como tal, no podríamos hablar que el tema del teletrabajo es para toda la población, porque haciendo un sondeo de revisión de los datos propiamente que tiene que ver con los grupos ocupacionales, únicamente de los 203 casos, porque si vemos a nivel de la población como tal, lo que es operativo y técnico, que algunos no son teletrabajables, el técnico hay que ver, porque hay algunos que sí les están permitiendo, pero no a todos como tal.

Entonces, se concentra en un valor de 236 informantes. Es importante esta validación correspondiente porque ya lo daba un peso bastante considerable a la información, además que la mayor concentración de todo este estudio como tal, vea que la población tiene más de 10 años, que quiere decir que hay gente que tiene que tiene una trayectoria en la Universidad y que a la misma vez conoce sobre la sobre los aspectos de la Universidad y si vemos en una población más aquí ve que la población de nuevo ingreso es muy poca en la institución, que a nivel de los que contestaron el cuestionario.

Si quiero hacer el cruce a nivel de algunas variables, puede ser por generación a nivel de estudios, ve que lo relativo propiamente para ver claramente para ver a nivel macroproceso qué incentivos se pueden ver, porque también podrían darse incentivos que no solamente va orientada a un macroproceso específico y no todos en su generalidad.

La variable grado académico señala que hay 308 personas con título universitario, pero cuando hago el cruce con los puestos profesionales que ocupen la realidad, de esos 308, solamente 105 están en puestos profesionales y de dirección, entonces tenemos 105 personas que ya tienen título universitario, que estarían ansiosos de poder seguir promocionando a nivel de la universidad, hacer carrera profesional en la universidad. Entonces ven que estos datos que voy marcando en amarillo son algunas cuestiones de datos que podrían cruzarse para ser variables, para ver la parte de validación no solamente nos podemos quedar en el valor numérico, también tenemos que ver los aspectos meramente cualitativos que pueden apoyar y reforzar la información que se está brindando propiamente. Lo que estaba marcando en rojo es más que todo lo que se estaba pidiendo a nivel de criterio de cada uno de los incentivos, pero eso es una cuestión que necesito cruzar, porque tal vez de acuerdo con el sexo, que podría también verse con esa forma, podría estar viendo que para algunos, para el sexo masculino, algunos temas de aporte de productividad o capacitación impartida bajo la condición de instructor no sea interesante. De ahí la importancia de realizar esos cruces que nos permiten dar una mayor profundidad al elemento del dato propiamente y hago la solicitud para que se me pueda brindar la base completa no sistematizada como está ahorita acá, para ver algunos aspectos meramente que podría cruzar a través de la aplicación de Power Bi y ver algunos hallazgos que podrían ser relevantes para este análisis. Gracias.

**La Mag. Nixia Salas López** agradece el informe presentado por el Mag. Dennis Víquez Ruiz y solicita al M.B.A. Gilberto Solís Ortega realizar la solicitud al Dr. Norman Solórzano Alfaro, señala que de todas maneras él, en su en su último párrafo de correo, indicó que en caso de requerir más información no dude en contactarme.

Por tanto, solicito al M.B.A. Gilberto Solís Ortega que en ese mismo correo se le realice la solicitud para contar con la base de datos para hacer el análisis particular, que está sugiriendo el Mag. Dennis Víquez Ruiz.

**El Téc. José Orozco Lezcano** en relación con lo que se dijo del teletrabajo y los dos meses de teletrabajo después de la licencia de maternidad, considera que se podría aplicar el mismo beneficio al padre. En el sentido que puede ser de que yo sea trabajador de la Universidad, pero mi pareja adquiera la licencia de maternidad, después regrese y el trabajo es compartido.

Veamos, antes teníamos como ese mal llamado licencia de maternidad y la mamá asume todo y el papá sigue trabajando, entonces podríamos darle mente, en cómo redactarlo en el Reglamento para que también pueda ser opción para para el padre, ya sea que sean pareja dentro de la Universidad Nacional o que tenga alguien que venga regresando de una licencia de maternidad o que estén la misma licencia de maternidad. Explica que ya la leyes aportan al tema y se va a incluir dentro de la Convención Colectiva.

**La Mag. Nixia Salas López** agradece la recomendación al Téc. José Orozco Lezcano. Solicita que presente su análisis individual.

**El Téc. José Orozco Lezcano** presenta un trabajo un análisis individual realizado conjuntamente con la Licda. Idania Vargas Muñoz, concordaron ideas para traer una propuesta de incentivos que se obtuvo de las respuestas a las preguntas y comentarios de la encuesta aplicada, intentando relacionarlos con Carrera Administrativa. Sabemos que hay muchos de los incentivos no remunerados, de licencias y situaciones reglamentarias y particulares que hay en la Universidad, el nombre variar un poco.

**Horarios flexibles:** podría significar optar por un tiempo. Anticipado de salida para que la persona se pueda desplazar más ligeramente para a la casa, como un incentivo no remunerado, porque sabemos que aunque hay acuerdos de horarios o se pueden establecer diferentes horarios dentro de la jornada laboral y no ha sido un particular de tiempo que se le pueda permitir a la persona salir antes del trabajo para que pueda este desplazarse a la casa en cuanto



las condiciones lo permitan, porque puede ser que yo necesite entrar antes a la oficina por alguna u otra razón.

**Vacaciones profilácticas** habría que analizar cuáles cargos, aparte de los que ya tiene la institución como tal tipificados se podrían otorgar. Señala el ejemplo de los oficiales de seguridad, ellos tienen jornadas pesadas, roles que intercambian, nunca vemos la situación psicológica de ellos que pasan horas ahí, desvelados. Sería como entrar en esa parte.

**El teletrabajo**, lógicamente, como lo hemos hablado, ha sido una de las partes que más fue puntual, para darle un sentido también a parte de teletrabajo, que lo entendemos como una modalidad o una forma de trabajo, establecerlo como convenios con las diferentes entidades que habíamos hablado, por ejemplo el Fondo de Beneficio Social, podría generar un espacio óptimo para llevar a cabo el desarrollo del teletrabajo. Pero aquí ya tendríamos que entrar en una discusión de cómo puntuar e incluir este aspecto, desde Carrera Administrativa, cómo llevarlo a un valor numérico para que la persona pueda optar por este espacio. Se me ocurriría solicitar al Fondo de Beneficio Social, que realice un tipo de cubículos que tengan todo acondicionado Internet de alta velocidad y aire acondicionado y se cumpla con todas como medidas para que el funcionario vaya allá y pueda realizar teletrabajo.

Espero que esto sea una particularidad que se pueda otorgar siempre y cuando la persona que asiste esté capacitada en ofimática, en uso de la web en diferentes situaciones.

**Permiso para acumular dos períodos de vacaciones:** en el sentido de que la persona pueda planificar un viaje largo aclara que este incentivo en este momento reñiría con la reglamentación actual. Pero si hay una ley que como la Ley de Marco Empleo Público lo toca. En este sentido, un funcionario con nota sobresaliente sería sujeto a que se le permita acumular dos periodos, siempre y cuando se justifique el por qué.

**Permiso de atención y cuidado:** Está enfocado a las personas que tienen alguna particularidad, digamos que tienen algún familiar que tenga alguna condición en que necesiten ir a diferentes especialistas, entonces que se les permita tener esa flexibilidad en el horario para atender esas situaciones particulares.

**Reconocimiento por méritos** que se reconozcan publicaciones o los trabajos que se hacen a nivel del estrato técnico.

**Permisos de estudio sin atinencia al perfil:** Otorgar permisos siempre y cuando se demuestre la excelencia. Entonces si una persona ha venido el capacitándose y ha tenido buenas notas que se le permita tener un permiso para llevar algo que no que no sea atinente con el perfil pero que venga como una recomendación de la Comisión de Carrera Administrativa hacia Junta de Becas, como un plus, porque al final sería la Junta de Becas quien decide si le da o no la beca.

**Huella Verde:** Premiar a la gente que utiliza la bicicleta, además de mejorar la condición física, esta acción libera un poco los parqueos, que sabemos que es una problemática grande en nuestra institución y entonces establecer ahí a unos días de que uso bicicleta y a cambio eso que reciba un día libre para sí igual para lo que necesites la persona.

Dentro del ejercicio realizado quisimos ir dándole algunos nombres a algunos incentivos no remunerados que puedan estar arraigados al Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa o que se puedan introducir en algún tipo de reglamento o modificación de la norma actual en la Universidad.

**La Mag. Nixia Salas López** agradece el trabajo realizado por el Téc. José Orozco Lezcano y la Licda. Idania Vargas Muñoz. Entonces, habiendo concluido con los análisis individuales y por supuesto, indicando que es un preliminar del análisis que que se hace, estaríamos más bien presentando ahorita, para efectos de distribuir el trabajo, la estructura del informe que contiene varios apartados, entonces sí me interesa que analicemos estos apartados para el avance del informe a la espera de la base de datos que pediremos a primera hora mañana.

De manera que este insumo no nos detenga, el trabajo que podemos ir avanzando, y yo tengo la estructura, pero me falta una parte.

Consulta a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves si pudo localizar toda la estructura del informe con la parte del final, que agregó la semana pasada, el plan de trabajo del esquema específico.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** explica que el cuadro, realmente es la propuesta, pero lo que estoy revisando ahorita con lo que el Mag. Dennis Víquez Ruiz les había pasado, habla de la introducción, que me parece muy bien, pero pregunta al Mag. Dennis Víquez Ruiz, si se refiere a la introducción de la propuesta.

**La Mag. Nixia Salas López** recuerda que esta es la etapa dos de la propuesta.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves:** proyecta la siguiente estructura:

### **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).

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves:** proyecta el Informe sobre Incentivos que ya fue enviado. En el índice de este, punto 4. Justificación de la Propuesta, 4.1. Objetivo 4.2. Beneficios esperados para la Universidad de este Estudio. 5. Metodología, en el 5.4.1. se puso la encuesta. 5.4.3. grupo focal. La encuesta es el apartado 5.4.2. El análisis de resultados yo lo vería no solo de la encuesta, sino como te digo, lo vería de la encuesta de los Grupos focales y del comparativo.

Consulta si el punto 1. Breve descripción del propósito de la cuentas y su importancia ahora la Universidad y Objetivos (de la nueva estructura) no debería incluirse dentro de la propuesta como lo teníamos antes.

Considera que el contexto sobre la importancia de los incentivos no remunerativos para el personal administrativo (nueva estructura), ya estaba contenido en el primer informe, en el espacio que se contextualiza.

Entonces esta estructura, sí, sí, creo que estaría muy bien, pero basada no sobre la encuesta si no sobre las conclusiones del trabajo en general y esta propuesta la pasaría. No le daría tanto énfasis a la encuesta, eso sería el punto 5.42.

### **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).

El análisis de los resultados los vería de la encuesta, del grupo focal y del comparativo, porque son todos esos documentos los que arrojan resultados.

### **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.

Las necesidades y preferencias del personal las vería de la encuesta y del grupo focal.

### **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.

Metería la propuesta no solamente basada en los resultados de la encuesta, porque no es sobre eso, implica la viabilidad de toda la investigación. En la propuesta inicial se tiene un estado comparativo a nivel del sistema universitario. Ya ese contexto se tiene. Al final pondría el apartado de conclusiones, no sobre la encuesta sino sobre el trabajo en general. No le daría tanto énfasis a la encuesta eso sería el punto 5.4.2.

**El Mag. Dennis Viquez Ruiz** realiza las siguientes aclaraciones:

Se proyecta:

### 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).

**El Mag. Dennis Viquez Ruiz** cuando tenemos que entrar al capítulo de análisis de los resultados como tal, hay que hacer una introducción de todo, cuando nosotros hacemos en el capítulo cuarto vemos que se diseñó una encuesta con preguntas abiertas y cerradas que se aplicó a una cantidad de la población, que no se trabajaba con una muestra. Todo eso se expresó en la parte metodológica del primer informe enviado sobre incentivos

Sin embargo, en el análisis ya se tiene que concretar propiamente qué aspectos se dieron, que no, pueden darse cambios en la parte metodológica, por ejemplo, de la población, del total de la población, nosotros no aplicamos un censo tal como se mencionó en el documento, al inicio.

Entonces aquí en este apartado hay que explicar esa parte metodológica para entender y explicar al lector, porque este documento no es para entendernos nosotros es para que sea leído por una persona que no conoce sobre el tema y que tenemos que explicarle, que si bien es cierto la aspiración era realizar un censo, sin embargo se toma como un aspecto consultivo en razón de que solamente 372 personas, que no llegamos ni siquiera al 50% de la población total administrativa del sondeo que se hizo, respondió.

Entonces hay que explicar esa parte en el análisis que tiene que ver propiamente del instrumento, abajo de lo que yo estoy presentando, porque en el primer informe presentado, lo que se da es básicamente explicación teórica.

Es teórico definir qué es una encuesta, por qué es una encuesta, cuál es el tipo de enfoque. Todo eso está explicado teóricamente. Lo que yo tengo que presentar a

ahora presenta los datos existentes, en el primer informe sobre la población, es un dato teórico.

En el capítulo de análisis se explica claramente a quién va a leer el documento que la aspiración que nosotros teníamos en el primer informe de aplicación de un censo, sin embargo, dada la cuestión que se estaba planteando, se conlleva a un proceso consultivo de un total de 372 personas que aplicaron la encuesta y la cantidad de personas que participaron en el Focus Group. Eso tenemos que explicarlo allá. Por eso no lo podemos obviar.

Por eso cuando vemos una breve descripción del propósito de la encuesta y su importancia para la Universidad, si bien es cierto, la Comisión de Carrera Administrativa planteó toda una serie de cosas, lo que logramos fue esto. Sin embargo, eso no lo limita para que nosotros podamos trabajar en una propuesta. Entonces, en el apartado de la metodología como tal, tendríamos que decir que la encuesta se aplicó a 370 personas y todo esto como la introducción y la metodología puede decirse en una sola explicación que se viene explicando como tal. Refiere lo que nosotros enfrentamos en el momento de la aplicación y que tenemos que explicar.

Se puede redactar: ... en el presente apartado se darán los resultados obtenidos a través de la consulta efectuada a la población trabajadora administrativa, así como parte también de los aspectos señalados en el grupo focal celebrado el día tal. Es importante mencionar que, si bien es cierto en el apartado tal, se señaló que se iba a aplicar un censo para una población de 1676 trabajadores, solamente se logró 372 personas contestaran la aplicación y tantos en el Focus Group, por lo tanto la sistematización de la información en adelante se basa en estos datos obtenidos.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** consulta en cual parte del primer informe va la información actualizada.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz:** Explica que el informe va totalmente aparte, partiendo de los datos que es lo que le da la confiabilidad a una investigación. La investigación como tal, tiene que partir de los datos obtenidos por una parte, si se quiere meter

otros elementos que están a nivel cualitativo se incorporan, pero no se puede obviar el tema de datos, por eso tenemos un apartado de análisis de información.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves:** Por eso, pero ahí te estás basando en la encuesta y son otros instrumentos. No es solo la encuesta, es el Grupo focal el análisis comparativo de beneficios.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** no estoy obviando, le estoy diciendo que en ese análisis se tiene que incorporar esos dos elementos que fueron insumos importantes para tener resultados, entonces esa información se sistematiza y se suma la parte comparativa de otras universidades, también se puede nutrir dentro de ese análisis porque yo no puedo llegar a conclusiones, para llegar a generar una propuesta integrada, comparto claramente no solamente pueden ser los datos, yo puedo tomar otros insumos importantes que pueden ver un estudio que se ha hecho, también como cuestión de sustento y lo incorporo, pero yo tengo que concluir para proponer, yo no puedo llegar a decir, yo propuse esto sobre la nada, acuérdesse que dentro de un proceso investigativo, hay que tener objeto y sujeto de estudio, si no cumplimos esos dos, no es un trabajo investigativo y no es un trabajo, concluyente, sería un trabajo meramente exploratorio.

Qué fue lo que hicimos, nada más hicimos un sondeo, pero para ser incluyente y concluyente y que tenga impacto, tenemos que tomar toda la sistematización de la información, tiene que haber un apartado de análisis.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves:** no sé si alguien más quiere participar.

**La Mag. Mag. Nixia Salas López:** yo diría que sí es muy importante, el análisis que están haciendo. Sin embargo, sí creo que debemos de priorizar en definir las responsabilidades con respecto a la estructura, todavía nos queda trabajo que realizar, por lo menos yo todavía tengo que hacer otra tarea. Propondría que hagamos un esfuerzo para definir la distribución del trabajo, porque debemos delegar trabajo en cada uno de nosotros para poder avanzar. Esta es la segunda fase del informe que tiene que ver con el análisis de los resultados. Si comprendo la integración que la Mag. Shirley Rodríguez no deja de hacer, porque por supuesto, no puede quedar desvinculado el informe primero con el informe



segundo, pero sí este hacer un esfuerzo para que nos podamos poner de acuerdo en la distribución de los temas. Igualmente, no hemos decidido si reunirnos mañana o el jueves 14 de marzo de 2024, mañana, por favor, nos ponemos de acuerdo

Solicito por favor proyectar la estructura para dividir el trabajo, por favor. Es un único informe con dos partes. Recuerdan que cuando nosotros le pedimos al Consejo Universitario que nos diera una prórroga, era para concluir el análisis de datos, por qué la encuesta se aplicaba posteriormente. Aunque la encuesta se estaba aplicando, los resultados iban a darse posteriormente a la fecha que el Consejo Universitario nos había establecido.

Por eso pedimos una prórroga y esa prórroga se nos dio para que se entregue el trabajo en el mes de abril, y para el mes de abril nos quedan tres semanas. Justamente esta segunda etapa que estamos desarrollando, va a ser parte de ese informe que es uno solo que la vamos a entregar al Consejo Universitario. Me parece entonces que tal vez por ahí esté la confusión, consulta a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves:** No, eso lo tengo clarísimo. Lo que no logro entender, y puede ser que los demás lo entiendan, si los demás lo entienden yo me sumo. Lo que no entiendo es porqué en el informe anterior, no solo venían aspectos teóricos, también incluimos descripciones puntuales de las actividades. A mí esta estructura me parece bien, pero si no la basamos solo en la encuesta, y se agrega el Grupo focal, la indagación que se hizo con los otros incentivos, la propuesta de incentivos nuestra y sigo insistiendo, para mí lo grueso, yo no sé si el Mag. Dennis Víquez Ruiz si vio un poco la estructura, que vimos la vez pasada del cuadro donde íbamos a escribir los incentivos para mí eso es lo grueso, es decir, la gente lo que va a ir a ver son esos cuadros.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz tiene mucha facilidad para redactar la parte metodológica. A mí lo que me preocupa es dedicarnos mucho a esa parte metodológica y que después nos queden ralitos los cuadros, que son la propuesta.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** bueno, entonces yo trabajo esa parte y usted trabaja en los cuadros.

**La Mag. Nixia Salas López** No. No nos puede quedar ralito, nada, ni uno solo de los apartados. Yo estoy leyendo aquí son siete apartados que digamos que el de anexo es el que menos me preocupa porque es muy fácil, pero ahorita el Mag. Dennis Víquez Ruiz prácticamente redactó la introducción con el contexto sobre la importancia. La metodología tal vez ahí se lleva un poquito más, el análisis de resultados es el grueso, es el grueso porque estaba análisis de datos toda la parte de las variables, hacer cruces y es necesario, en fin, todo lo que hemos indicado hoy con las descripciones necesarias en cuanto a la necesidades y preferencias del personal administrativo. La integración de lo que expusimos hoy. Ya la propuesta como tal, que es justamente el plan que la Mag. Shirley Rodríguez Chaves propone, dónde viene el detalle para la implementación.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** propongo trabajar juntamente con la Licda. Idania Vargas Muñoz la propuesta.

**La Licda. Idania Vargas Muñoz** está bien.

**La Mag. Nixia Salas López** Yo puedo trabajar la introducción y la metodología.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** solicita trabajar la metodología.

**La Mag. Nixia Salas López** pero está el análisis de resultados. El análisis de resultados y la presentación de los datos recopilados.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** Sí no, yo me involucro en eso, pero yo sí quiero ese primer apartado. Se de los resultados propiamente, de la explicación como tal, yo me encargo.

**La Mag. Nixia Salas López** y por qué no hacemos juntos los apartados 1, 2 y 3 y que entonces el Téc. José Orozco Lezcano trabaje las necesidades y preferencias del personal administrativo, que es el apartado 4, que es un resumen de las principales necesidades y preferencias, la identificación de los incentivos, que

insisto que es un resumen de lo que hoy presentamos. Dejaríamos las conclusiones para la última sesión para trabajarlas de manera conjunta, no la podemos dejar individual porque se tiene que hacer lectura de todo el trabajo. Quedarían entonces pendientes las conclusiones, la propuesta que trabajará la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves. La parte de anexos es ya más un tema de la integración del documento como tal.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** por ser el análisis de resultados, entonces no solo sería la encuesta, sería la encuesta el Grupo focal y la investigación, con las otras universidades.

**La Mag. Nixia Salas López** por qué el grupo focal, ya lo hicimos, ya lo presentamos en la primera etapa.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** Porque es un análisis de resultados.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** en la primera no brindamos datos. Solo hicimos referencias. Se solo se anunció, aquí sí tenemos que incorporar elementos que pueden nutrir dentro de ese trabajo, el Focus Group como tal, pero es muy fácil, nada más, se incorpora dentro del análisis que uno está haciendo como un elemento que nutre.

**La Mag. Nixia Salas López** Bueno, de todas maneras lo que vamos a traer es una propuesta que se va enriquecer con los aportes de todos, cuando estemos presentando el análisis de resultados, entonces todos deberíamos de aportar para sumar. Le explica a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves: el cuadro comparativo al estar en este momento la Convención Colectiva en proceso de revisión, yo los volveré a enlistar en el supuesto de que quedan ahí, como para decir que nosotros estamos indicando que nada de eso debería desaparecer.

Deberíamos de sostenerlo, pero como es un trabajo de una comisión específica, incluso externa. Entonces, no sé, qué datos ponerle o sumarle, a un cuadro comparativo que contiene información que ya este está siendo analizada por todas las universidades, tal vez me limite un poquito en ver que podríamos proponer con respecto a eso, nada más sumarlo, como como insumo para que el Consejo Universitario tenga presente que ese que ese es el comparativo, que se se tiene, que ya se presentó, porque ya está en la primera etapa.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** Yo lo veo de la siguiente manera, aunque existen incentivos que están en la Convención Colectiva. Si no queda en la Convención, nosotros lo estamos incorporando en la propuesta, porque los incentivos no remunerados están desperdigados. Yo lo que creo es que en esta propuesta tienen que estar integrados y poner cuáles son existentes, cuáles son los que estaríamos proponiendo como nuevos. Al final se le da al funcionario administrativo, un pliego de incentivos no remunerativos unos ya existentes y otros nuevos.

Por eso, toda esta investigación, todas estas lecturas que hemos hecho es parte del análisis.

**La Mag. Nixia Salas López** No sé.

**El Téc. José Orozco Lezcano.** Gracias, yo he captado lo expresado por la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, en cuanto incorporar los grupos focales en el análisis de datos, y la importancia de contar con datos concretos para presentar la propuesta con la explicación de cuáles incentivos ya existen y cuáles son los incentivos propuestos, como parte de la investigación realizada, que incluye información de los grupos focales, la revisión de incentivos que se otorgan en otras universidades, y todo lo que hemos investigado. Creo que es lo que nos ha querido decir la Mag. Shirley Rodríguez Chaves desde un principio.

Tal vez a ella le preocupaba que nos centremos mucho en un análisis de datos que nos arroja, datos como: cuántos tienen tanta edad, cuántos tienen tanto tiempo de trabajar que sí es importante, porque es tener un respaldo, pero que al final el producto que está esperando el Consejo Universitario es el producto final, la propuesta con los respectivos incentivos, lógicamente todo va a ir respaldado de una forma teórica, científica, como se venía haciendo con lo de la encuesta, taller de seccionales y lo demás investigado de lo cual se dio un el resumen al Consejo Universitario como un avance al Consejo y nos dieron una prórroga para presentar el informe final.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** Indiscutiblemente en un proceso de investigación la propuesta tiene una relevancia, sin embargo, usted no puede llegar a concluir, no puede llegar a generar una propuesta si no tiene las bases que le permiten nutrir esa propuesta.

Entonces en todo proceso investigativo como tal, si bien es cierto la fundamentación más importante es la propuesta, porque es lo que nos va a llevar a implementar acciones de mejora, no podemos perder el método científico.

Somos academia y como academia no podemos obviar la parte científica y todo. Esto tiene una cuestión científica, porque trabaja aspectos exploratorios, descriptivos y analíticos. Entonces, esos tres elementos es lo que le da peso a un informe como este, porque está respaldada no solo desde la fundamentación teórica, sino también desde la parte descriptiva, explicativa y la correlación de los datos.

Debemos visualizar, que es tan importante la propuesta, como la fundamentación que le estoy dando, porque es lo que amarra propiamente el tema. Por ejemplo, uno de los aspectos que citó la Mag. Nixia Salas López, el teletrabajo.

Cómo llegó la Mag. Nixia Salas López a establecer el tema del teletrabajo, porque tenemos que mantenerlo, por qué tenemos que explotarlo, es porque hay un sentir de la población que lo manifestó y esa la base que lo nutre para que sea un aspecto que se incorpore dentro de la propuesta.

Otros incentivos que se podrían crear también son producto del análisis de la base de datos compartida y de los aspectos descriptivos que se dieron y los aspectos exploratorios que se dieron en la base primordial en la primera etapa. Yo aquí no estoy diciendo que esto es una etapa diferente a lo otro, tenemos que tomar la información que tuvimos más lo que ya planteamos anteriormente para hacerlo complementario para poder amarrar y sostener la propuesta. En cualquier trabajo que genera una propuesta, se debe establecer cuál fue la fundamentación teóricamente y metodológicamente, pero lo hicimos por partes una primera parte que ya fue entregada y ahora hay que hacer la otra parte para que el trabajo esté completo y llegar a esa propuesta pero todo fundamentado.

**La Mag. Nixia Salas López** Incluso estaba viendo, ahorita me volví de nuevo al esquema de la propuesta y estoy revisando que el punto uno es introducción, que incluye la breve descripción del propósito de la encuesta y su importancia, el objetivo, el contexto, la metodología, el análisis de resultados.

Me parece que el punto cuarto: necesidades y preferencias del personal administrativo debería estar previo al análisis de resultados, porque es parte. Entonces el punto cuarto debe ser el tres y el tres debe ser el cuarto para que cambiemos el esquema.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** explica a la Mag. Nixia Salas López que eso se integra en el mismo análisis, los puntos 3 y 4 son parte del mismo análisis.

**La Mag. Nixia Salas López** Entonces ajustemos el formato porque recuerden que no solamente la sesión es grabada, sino que los insumos son los que se suman al acta. Entonces lo que quede aquí es lo que el M.B.A. Gilberto Solís Ortega va a incorporar en el acta. Entonces hagamos el ajuste del formato para que nos quede la revisión que se hizo hoy con respecto a la integración que estamos acordando y verificando.

Ya sea que las necesidades y preferencias del personal administrativo sean parte del análisis de resultado como primer punto. Entonces desaparece el cuarto, sería: 1. introducción 1, 2. metodología y 3. Análisis. No podríamos avanzar en la propuesta de incentivos ni las conclusiones sin tener el análisis de resultados, entonces vamos a abocarnos a trabajar los tres primeros puntos. Tendríamos que sumarnos todos porque la idea es que avancemos todos en estos tres temas para poder pasar posteriormente a las conclusiones para llegar a la propuesta.

Quedamos entonces todos incluidos en los 3 primeros temas, en la introducción en la metodología y el análisis para que todos nos sumemos, o sea, podríamos trabajar de 2 en dos, podemos trabajar 3 y 2, o sea, pongámonos de acuerdo, pero el avance en esos tres temas tiene que darse para sesionar esta misma semana, a no ser que decidamos sesionar la otra semana dos días seguidos que sería lunes 18 y martes 19 de marzo de 2024. No sé cómo les queda.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** solicito trabajar en la propuesta, a mí me queda más fácil, trabajarla como un borrador porque el Mag. Dennis Víquez Ruiz y ustedes tienen claro todo lo anterior e integran todas las herramientas.

**La Mag. Nixia Salas López** le indica a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, es que no entiendo qué propuesta vas a presentar, si no hemos llegado al análisis de datos.

**La Mag. Shirley Rodríguez Chaves** El análisis de datos es la fundamentación, pero nosotros ya tenemos bastante claridad, por lo que expusimos hoy de cuáles son los incentivos no remunerativos viables, vea la propuesta.

**La Mag. Nixia Salas López** Bueno vamos a dejarlo hasta aquí, vamos a cerrar la discusión. Vamos a trabajar en el punto 1 2 y 3 para lograr el avance, no se puede llegar a trabajar la propuesta si no tenemos los datos, o sea, es algo que entonces vamos a avanzar con una propuesta que puede que puede ser y que puede no ser, porque no tenemos los datos, aunque supongamos. El supuesto es una cosa, pero ya el dato como tal es otra cosa.

Si no hemos avanzado en eso, no hemos elaborado el análisis de datos. Hoy lo que presentamos fue un preliminar, y yo me aventuré a decir el teletrabajo, porque veo los números, pero sí creo que hay que tener cuidado. Además, recuerden ustedes que es una propuesta que nos permite a nosotros darle una oportunidad a los funcionarios administrativos, pero además debe estar completamente sólida en el sentido de los datos que vamos a basar la propuesta. Le doy la palabra al Mag. Dennis Víquez Ruiz y si vamos cerrando, por favor.

**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** recomiendo lo siguiente, dejar que la Mag. Shirley Rodríguez Chaves vaya peloteando con base en los datos obtenidos en su participación en el Focus Group y lo que va viendo en los resultados, pero que vayan peloteando con el tema este y más bien con el análisis respectivo, que quedemos La Mag. Nixia Salas López, el Téc. Jose Orozco Lezcano y mi persona y que al final de cuenta, el Téc. Jose Orozco Lezcano tiene una cuestión de todo el contexto, de todo lo que tiene en la universidad y puede analizar eso porque él fue quien lo hizo y él podría ver aspectos que puede analizar con base a eso y llegar a analizar aspectos que pueden integrarse y nosotros podemos ver los datos concretamente, entonces podrías ser que la Mag. Shirley Rodríguez Chaves vaya elaborando la propuesta y al final de cuenta, cuando lleguemos a la propuesta, tiene que nutrirse con lo que tengamos como resultados, o sea, es una moción que presento para poder ir avanzando todo contra todo, porque es que el tema es que que lo grueso que va a quedar en esto son estos dos elementos, el análisis y la propuesta. Entonces, más bien necesitamos más tiempo para, más bien pulir la propuesta, agregar elementos a la propuesta, ir haciendo aspectos, porque a mí realmente el análisis no me preocupa. Sino más que todo es el tema, digamos, de obtener información para sistematizar e ir poniendo datos concluyentes como tal. El asunto es que la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves pueda ir peloteando en ese aspecto si lo ve bien, verdad.

**La Mag. Nixia Salas López** Listo quedamos en eso entonces Sesionamos entonces el otro lunes 18 y martes 19 de marzo de 2024, para dar más tiempo. Por favor, respondan.



**El Mag. Dennis Víquez Ruiz** apoyo sesionar las fechas indicadas, ya que aún no tenemos la base, entonces yo no puedo trabajar en sistematizar si no tengo eso. Yo puedo trabajar en estos días con la Mag. Nixia Salas López la parte primera introducción y metodología y el Téc. José Orozco Lezcano puede ir trabajando con el comparativo que hizo con el sistema universitario y nosotros estar a la espera que nos manden la base de datos lo más pronto para hacer las correlaciones, ver y sacar todo, para ir montando una estructura de análisis, por ejemplo, para la caracterización de la población, ya tengo cuatro elementos.

**La Mag. Nixia Salas López** Entonces quedamos en que trabajamos de manera conjunta el Téc. José Orozco Lezcano, el Mag. Dennis Víquez Muñoz y mi persona con los tres primeros apartados, la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves van avanzando en una propuesta preliminar sobre el plan de incentivos y estaríamos concluyendo la sesión y acordando que sesionaríamos lunes 18, martes 19 de marzo, a la espera de poder contar con el informe final porque cuando ingresemos recuerden que sería la semana siguiente, Semana Santa y posteriormente ya es abril y tenemos una fecha de entrega al 04 de abril de 2024, que si no me equivoco todavía nos queda una sesión para poder aprobar el informe, porque el 04 de abril de 2024 es un jueves, tendríamos que sesionar el primero de abril primero o dos de abril para dejar el informe aprobado y en versión final para elevarlo al Consejo Universitario.

Veán que el tiempo es muy limitado y bueno, por lo menos yo no me jugaría el chance de pedir ni un día más de prórroga porque ya el plazo ha sido concedido por la solicitud anterior, entonces sí tendríamos que hacer un esfuerzo todavía adicional a todo lo que ya hemos venido haciendo para poder cumplir en tiempo y forma con lo solicitado por el Consejo Universitario.

**ACUERDO 05-10-2024:** SE APRUEBA TRABAJAR EL INFORME FINAL DE BENEFICIOS E INCENTIVOS DE LA SIGUIENTE MANERA: CONJUNTAMENTE EL TÉC. JOSÉ OROZCO LEZCANO, EL MAG. DENNIS VÍQUEZ RUIZ Y LA MAG. NIXIA SALAS LÓPEZ TRABAJARÁN EN LOS TRES PRIMEROS APARTADOS TRES PRIMEROS APARTADOS INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE DATOS, LA LICDA. IDANIA VARGAS MUÑOZ Y LA MAG. SHIRLEY

RODRÍGUEZ CHAVES VAN AVANZANDO EN UNA PROPUESTA PRELIMINAR SOBRE EL PLAN DE INCENTIVOS. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

**ACUERDO 06-10-2024:** SE APRUEBA SESIONAR ORDINARIAMENTE EL LUNES 18 Y MARTES 19 DE MARZO DE 2024, PARA AVANZAR EN EL INFORME FINAL DE BENEFICIOS E INCENTIVOS POR PRESENTAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS VEINTIUNA 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 025-2024, DEL 25-04-2024.**