ACTA OFICIAL
UNIVERSIDAD NACIONAL
COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ACTA ORDINARIA 012-2024

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DOCE-DOS MIL VEINTICUATRO, REALIZADA EL MARTES DIECINUEVE DE MARZO DE DOS MIL VEINTICUATRO, A LAS DIECISIETE HORAS CON TREINTA MINUTOS POR MEDIO DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA MICROSOFT TEAMS. **Preside la Mag. Nixia Salas López.**

INTEGRANTES PROPIETARIOS PRESENTES:

Mag. Nixia Salas López presidenta

Téc. José Orozco Lezcano secretario

Mag. Shirley Rodríguez Chaves

Mag. Dennis Víquez Ruíz

A-
Licda. Idania Vargas Muñoz

B- SECRETARIO DE ACTAS:
M.B.A. Gilberto Solís Ortega

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobación del Orden del Día.

La Mag. Nixia Salas López da lectura al orden del día que se aprueba de la siguiente manera:

ACUERDO 01-12-2024: SE APRUEBA EL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN 012-2024, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. Aprobación del Orden del Día.

2. Informe del Taller realizado con APEUNA el miércoles 13 de marzo de 2024.

3. Análisis de cuarto apartado: **Propuesta de Incentivos No Remunerativos. Presenta Mag. Shirley Rodríguez, Licda. Idania Vargas Muñoz ". APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Informe del Taller realizado con APEUNA el miércoles 13 de marzo de 2024.

Mag. Nixia Salas López: Buenas tardes, vamos a dar inicio y a compartir con ustedes la presentación: "PLAN DE EMPLEO UNA (Mediano y Largo Plazo) Académico y Administrativo que presentaron los funcionarios de APEUNA:

Ley Marco Empleo Público

- **Planificación del empleo**: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.

UNA

Capítulo III, Artículo 10, inciso b

- Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Medias mínimas

1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

UNA

Capítulo III, Artículo 10, inciso b

- Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Medias mínimas

3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
4) Medidas de promoción interna y de formación del personal, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

Capítulo III, Artículo 10, inciso b

- Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Medias mínimas

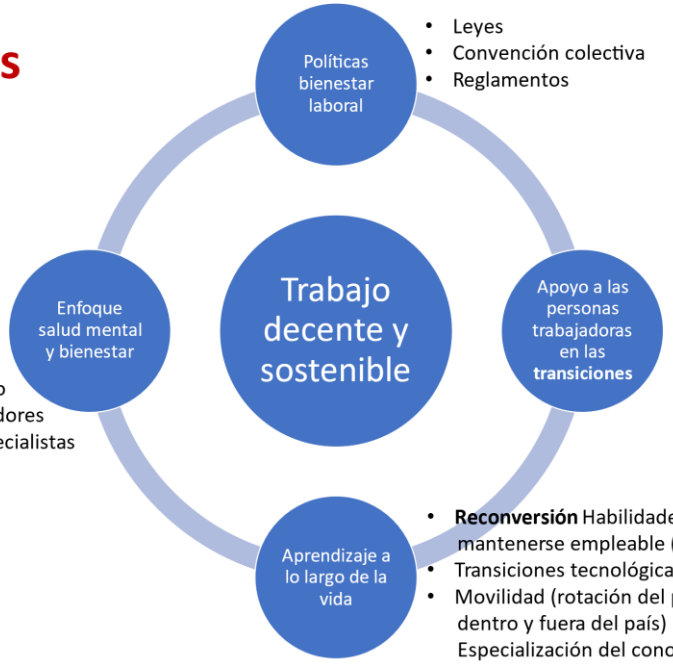
5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.
6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

Preguntas generadoras

1. **¿Cómo visualizan el futuro de las condiciones del empleo en la UNA?**

2. **¿Cuáles son los cambios principales respecto a las temáticas que se visualizan en las siguientes tendencias?**

Tendencias



- Leyes
- Convención colectiva
- Reglamentos

- Atracción /retención
- **Reconversión** del trabajo basado en competencias
- Incentivos
- Remuneración con equidad
- Flexibilidad y trabajo a distancia
- Aumento generación Z
- 2025 generación milenial

- **Reconversión** Habilidades, competencias para mantenerse empleable (gestión desempeño)
- Transiciones tecnológicas y transformación digital
- Movilidad (rotación del personal y experiencias dentro y fuera del país)
  Especialización del conocimiento

- Recursos y apoyo
- Programas salud mental
- Programas bienestar físico
- Beneficios como entrenadores de vida, terapeutas y especialistas en mindfulness

La Mag. Nixia Salas López se atendió una convocatoria que se nos cursó para participar de un taller para analizar y ver algunos datos que ya ellos han venido trabajando. En este tercer taller se celebró con la Comisión de Carrera Administrativa y funcionarios del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, sobre el plan de empleo de la Universidad Nacional a mediano y largo plazo, tanto académico como administrativo.

En el taller, básicamente, participamos la Licda. Idania Vargas Muñoz, la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, el M.B.A. Gilberto Solís Ortega y mi persona. El Mag. Dennis Víquez Muñoz y el Téc. José Orozco Lezcano se excusaron por motivo de atender responsabilidades propias de sus cargos ese día y se les imposibilitó participar.

Partiendo de la información que nos presentaron ese día los funcionarios de APEUNA, quienes están liderando esta propuesta que se está trabajando a nivel institucional, regulado bajo lo que establece la Ley Marco Empleo Público que específicamente refiere a la planificación del empleo, que es la base de todo el sistema de recursos humanos y que permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas e interconectados de recursos humanos. Valga decir que esta presentación es la misma que ellos nos ofrecieron, en dicho taller. Este informe se basa en lo que se compartió por parte de los funcionarios de APEUNA.

Seguidamente, explicaron un poco lo que referente al capítulo tercero del artículo 10, el inciso B, qué refiere a que las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Asimismo, esas medidas mínimas refieren a 1- análisis de la disponibilidad de las disponibilidades y necesidades del personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas como de los perfiles profesionales y no profesionales sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.

2. Las previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificación de estructuras de puestos de trabajo. Asimismo, que las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica nacional, sectorial, regional, institucional, según las que resulten aplicables el conjunto de políticas públicas vigentes.

3. La convocatoria de concursos para el nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medida de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.

4. Medidas de promoción interna y de formación del personal dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

5. La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.

6. La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.

Seguidamente nos presentaron las tendencias en materia de empleo público, basados en los objetivos de desarrollo sostenible, que refieren al trabajo decente y sostenible. Se puede visualizar lo que considera la política de bienestar laboral que tiene que ver con las leyes, con la convención colectiva y los reglamentos, el apoyo de las personas trabajadoras en las transiciones tiene que ver con la atracción y la retención, la reconversión del trabajo basado en competencias, los incentivos, la remuneración con equidad, la flexibilidad y trabajo a distancia, el aumento de generación z 2025, generación millennial y en el aprendizaje a largo a lo largo de la vida está la reconversión de habilidades, competencias para mantenerse empleable.

Gestión de desempeño, transiciones de tecnologías y formación digital, movilidad, rotación de personal y experiencia dentro y fuera del país y especialización del conocimiento. Asimismo, un enfoque basado en la salud mental y el bienestar tiene que ver con recursos y apoyo, con programas de salud mental, con programas de bienestar físico, con beneficios como entrenadores de vida, terapeutas especialistas en mindfulness.

Esta presentación considera todas las tendencias, tomando como centro el trabajo decente y sostenible que es el marco referencial que ellos están trabajando.

A partir de esta presentación nos presentan dos preguntas generadoras, para qué tanto los participantes por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos como los de la Comisión de Carrera Administrativa podamos dar nuestro aporte:

1. ¿Cómo visualizan el futuro de las condiciones del empleo en la UNA?
2. ¿Cuáles son los cambios principales respecto a las temáticas que se visualizan en las siguientes tendencias?

Básicamente esa es la presentación que nos hicieron en el taller que tuvimos el miércoles anterior por espacio de dos horas, inició a las 1:30 de la. y concluyó a las 3:30 de la tarde.

Abro el espacio para que los compañeros que me acompañaron puedan aportar información.

La Licda. Idania Vargas Muñoz APEUNA en su taller demuestra que la Universidad Nacional comparte con la Comisión de Carrera Administrativa la preocupación por la sostenibilidad del trabajo, atrayendo talentos y buscando cómo mantenerlos. Fue interesante compartir el enfoque, aunque podría decirse que la Comisión de Carrera Administrativa está un poco más adelantada. Les hablamos de los grupos focales, de la encuesta consultada. Me parece que se sorprendieron que nosotros ya hicimos los Grupos focales e incluso la comparación de incentivos entre las universidades.

Es importante que las tendencias también son similares a las de la Comisión de Carrera Administrativa, estamos presentando la propuesta que comprende la salud, búsqueda de acciones para que los funcionarios administrativos continúen capacitándose, que haya interés y cómo mantener a las personas motivadas, tanto en su trabajo y en la búsqueda de la superación personal.

Me parece que fue más el aporte que nosotros pudimos darle a ellos, al compartir información de lo que la Comisión ha trabajado. Rescato el interés de la Universidad Nacional para atraer y mantener el personal administrativo.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves en el conversatorio organizado por APEUNA los participantes por parte de la Comisión de Carrera Administrativa les indicamos la necesidad de integrar los esfuerzos, inventariar las instancias que estaban trabajando de alguna u otra forma en esfuerzos similares. Se hizo una llamada de atención positiva al análisis e investigación que tenemos que hacer como Universidad en los diferentes contextos, internacional, nacional, institucional de los trabajos que nosotros realicemos en la Universidad por el tipo de institución que es y por la vanguardia que tiene que estar en representando. Generalmente es muy importante que se tengan referencias de las organizaciones que están a cargo de manera internacional con estos procesos, como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, y que se hiciera como nosotros bien lo hemos trabajado en la propuesta de incentivos, pues una lectura de contexto, y que con fundamento en eso, y una investigación que pudiera llevarnos a mejores prácticas.

Entonces, cuando ellos nos hablaban de la visualización de esas tendencias, también fue importante señalar que los incentivos, no monetarios, no económicos, como una posibilidad importante de atracción y de permanencia de los recursos. Algo que también solicitamos era que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, por medio de sus siete áreas según la estructura que está definida en el Reglamento respectivo, tuviera planes de trabajo de corto, mediano y largo plazo y que en el corto plazo tenían que haber acciones tendientes a mitigar las

afectaciones que en este momento hemos tenido los funcionarios en la Institución. Considero que el intercambio de información fue sumamente importante y sobre todo la conciencia de que tenemos que integrar las diferentes acciones que estemos realizando como Universidad si queremos realmente un producto que impacte, a lo cual se mostraron bastante receptivos.

Me permití preguntarle a la Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos si había alguien más trabajando en el tema incentivos, que era una inquietud que teníamos la sesión anterior y nos confirmó que no. Tener información de quién está trabajando y quién no está trabajando, pues nos alerta definitivamente de una coordinación que podemos mejorar a nivel institucional. Gracias.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz explica que el Mindfulness es propiamente, un eje que se trabaja en el bienestar del trabajador, desde el ámbito meramente de la conciencia, de la armonización, meditación, manejo del estrés, la ansiedad. Obviamente que es más que todo, verlo como un tipo de yoga, ciertas actuaciones terapéuticas que se trabajan asociadas a todos estos ámbitos que hoy en día tiene que ver con las nuevas enfermedades del milenio, las enfermedades silenciosas como la ansiedad, el estrés, la angustia y otros más que se asocian, propiamente, que también afectan no tanto al nivel de empleo, sino más bien a la dinámica del desarrollo del trabajo que realizan los colaboramos.

El Téc. José Orozco Lezcano comunico que el monitor de mi computadora se está encendiendo y apagando, entonces a veces tengo imagen, a veces no voy a reiniciar la computadora un momento y me vuelvo a conectar.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega señala que la presentación por parte de APEUNA estuvo muy interesante, efectivamente se hablaba un plan de mediano plazo académico-administrativo, se intenta visualizar cómo va a ser la contratación en Universidad Nacional en 40 años y qué políticas va a desarrollar para mantener en las poblaciones.

En mi condición de haber sido estudiante de la Universidad Nacional y estudiante de una universidad privada, les manifesté que era sumamente importante pensar en la oferta académica que se está brindando a la sociedad costarricense, porque si tenemos a estudiantes, son ellos los que van a hacer que se contraten profesores y funcionarios administrativos. El contexto nos llevó a conversar sobre la propuesta de los incentivos no remunerados, dada la realidad nacional que actualmente no permite otorgar dar algún tipo de motivación económica.

Recordaba la Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos que la toma del Edificio de la Rectoría fue la primera prueba de que se podía trabajar directamente con teletrabajo, que se podía trabajar en otros lugares. Se habló de la importancia de saber exactamente como quieren las poblaciones ser incentivadas. Se citó el estudio que se efectuó a los funcionarios del macroproceso de Desarrollo Tecnológico del cual obtuvieron como respuesta aspectos que ni siquiera imaginaban tener poblaciones y generaciones diferentes. Y, sobre todo se le reconoció a la Comisión de Carrera Administrativa la participación y orientación, quedaron muy atentos para que se les comparta el informe que está realizando la Comisión de Carrera Administrativa sobre la propuesta de incentivos no remunerados. Gracias.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves sugiere incorporar dentro de propuesta del incentivos no remunerados el concepto de trabajo decente utilizado por APEUNA, ya que ese ese término está acuñando muchísima información actualizada y el concepto de reconversión, la reconversión del empleado, que establece que como empleados nos transformamos para mantenernos empleables. Tenemos entonces la oportunidad de valorar esa incorporación como para que nuestra propuesta vaya acorde a las denominaciones que se están manejando en la jerga actual.

La Mag. Nixia Salas López muchas gracias por los aportes. También que nos quede en este informe que la participación que esta Comisión hace en este taller al contextualizar a los funcionarios de APEUNA, sobre el trabajo que viene impulsando la Comisión de Carrera Administrativa, no en el año 2024, y no como producto de la entrada en vigencia de la Ley Marco Empleo Público, sino como una iniciativa

que ha venido tratando de promover la Comisión incluso desde el año 2020 en el que se habla ya del salario emocional.

Refiriéndonos a la nueva propuesta o a los nuevos modelos que pudiéramos ofrecer a nivel de institución que valga decir que institucionalmente ahora se está liderando a partir de lo que APEUNA inicia. Yo incluso preguntaba directamente al Máster Juan Miguel Miguel Herrera Delgado, Director de APEUNA, si como sistema universitario CONARE, estaba trabajando alguna propuesta conjunta a nivel de las cinco universidades y la respuesta es no.

Únicamente la Universidad Nacional lo está trabajando, cosa que también preocupa, porque lo que es cierto es que en el Reglamento establece que todas las instituciones cuenten con un régimen de empleo universitario y en APEUNA al estar iniciando, con esta propuesta están ayunos de información y ven en la Comisión de Carrera Administrativa una muy buena oportunidad para poder respaldar algunas propuestas que ellos están valorando.

Se habló del plan de fortalecimiento del sector académico PEFESA, un plan que viene hace varios años y que además está bastante consolidado, no así el administrativo, en cuyo caso he escuchado hablar del tema desde que ingresé a laborar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos en 2010. En el 2011 tuve la oportunidad de participar en una primera propuesta que se elevó al Consejo Universitario y al Consejo de Rectoría sobre estabilidad laboral y les puedo decir que ayer identifiqué que esas políticas están aprobadas desde el 2015, en la búsqueda de información sobre este tema, tenemos algún respaldo, pero sí es importante lograr, como lo señalaba la Mag. Shirley Rodríguez Chaves que a nivel institucional todas las personas que estemos hablando del tema o tratando de impulsar algo sobre este tema, logremos articular y lograr una propuesta más integral, institucional, qué nos permita la participación a todos los que estamos buscando nuevas formas para incentivar al personal, en este caso el personal administrativo. Ese sería el informe.

Nos preguntaron puntualmente, en qué momento contábamos con el informe, cuál fecha está designada para entrega de informe, se les indicó que la fecha señalada como límite era el 4 de abril de 2024, que se eleva al Consejo Universitario, que eso no significaba que estuviera aprobado, que llegaba al Consejo Universitario y se establece información pública que puede ser consultada y conscientes de que en la información o en los en los estudios o las propuestas que institucionalmente estemos elaborando, no debería haber secretismo, era importante que ellos pudieran contar con la información cuando la Comisión de Carrera Administrativa ya lo formalice, porque es un trabajo que la Comisión viene elaborando a propuesta de la Comisión, no fue un acuerdo que el Consejo Universitario tomó instruyendo a la Comisión, sino que a propuesta de la Comisión, se acoge la el tema y se nos encomienda, que eso también es importante. Es muy distinto decir que el Consejo instruyó, a aclarar que la Comisión propuso desde un inicio. Es importante dejar constancia de eso y agradecer a los compañeros y compañeras que me acompañaron. Y quedamos atentos porque posiblemente nos pueden volver a considerar en una etapa posterior del taller, o de análisis de este tema a nivel institucional.

ARTÍCULO TERCERO: Propuesta de Incentivos No Remunerativos. Presenta Mag. Shirley Rodríguez, Licda. Idania Vargas Muñoz.

La Mag. Nixia Salas López da la palabra a la Licda. Idania Vargas Muñoz y a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves.

La Licda Idania Vargas Muñoz estuve trabajando con la Mag. Shirley Rodríguez Chaves en la propuesta de incentivos no remunerativos para el informe. Indicarles que la información que nosotras incorporamos en la propuesta fue producto de los insumos obtenidos tanto del grupo focal, que se visualiza como un pequeño resumen, de todos aquellos aportes que hicieron los funcionarios, tanto en el grupo focal como en la encuesta. De la encuesta fueron tomados, los comentarios de interés que presentaron los funcionarios para ser considerados como incentivos no remunerados.

Igualmente se tomó en consideración el cuadro comparativo que ya se había realizado de los incentivos que se otorgaban en las universidades públicas. Entonces lo que hicimos fue también extraer los incentivos que pueden considerarse como no remunerados para plantear la propuesta.

Los incentivos propuestos están diferenciados por los reglamentos, sea el Código de Trabajo, la IV Convención Colectiva, los reglamentos que ya tiene la Universidad, las consultas, el grupo focal, la consulta a funcionarios por encuesta y además de diferentes convenios, tanto el Fondo de Beneficio Social, Cooperativas, Universidad Nacional, magisterios, colegios profesionales y también objetivos vinculados a incentivos de instancias de la Universidad.

Los incentivos fueron separados, según el reconocimiento. Se los voy a ir mostrando, esto es lo que ahorita tenemos como incentivos remunerados o no remunerados después la Mag. Shirley Rodríguez Chaves ya les va a presentar, cuáles pueden considerar o cuáles estarían dentro de la propuesta. Sería importante contar con los aportes de todos para que se tome la decisión en conjunto.

Área	Principales Incentivos Remunerados y No Remunerados Actuales Según Fuente Análisis			Propuesta de la Comisión de Carrera Administrativa	
	Normativa, Convenios y Lineamientos	Encuesta aplicada a Personal Administrativo UNA y Grupo Focal	Principales Incentivos Otras Instituciones Homólogas UCR, TEC, UNEC y Servicio Civil	Nuevos Incentivos No Remunerados	Actualización Incentivos No Remunerados Existentes

Labor Destacada	Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente(4). Anualidades (2).	Día libre por obtención de calificación sobresaliente en evaluación del desempeño (17) Reconocimiento por buen servicio, evaluado por las personas usuarias.(15) Crear un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum (15)	Art. 18: Labores Técnico Administrativas ...dirección y coordinación de dependencias no académicas.... la prestación de servicios técnicos y administrativos específicos, tendientes a coadyuvar al cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión. TEC (14)	Reconocimiento por la labor destacada Persona trabajadora administrativa sobresaliente Reconocimiento de actividades administrativas destacadas, tales como; pasantías administrativas y programas de intercambio de mejores prácticas. Impulsar un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum	
Salud y Bienestar	Art. 117: Habilitar locales adecuados para comedores de sus trabajadores (2). Afiliación voluntaria FBS y ASOUNA - otorga aporte patronal y beneficios como créditos, programas, pólizas, etc (18). Servicios Médicos-Departamento de Salud (19). Instancia Universitaria ATS promueve ambientes	Día libre por asistir 3 días a la semana a la oficina en bicicleta (17) Mejoras ergonómicas y tecnológicas (16) Proyecto Ambientes de Trabajo Saludable (ATS) (16) Espacios Salud Laboral y Mental (16) Subsidio por alimentación (16) Atención psicológica (16) Espacios de recreación (16)	Art. 62 Espacios laborales libres de violencia UCR (13). Arr. 63 Sala Lactancia UCR (13).	Establecer un plan de asistencia de salud y bienestar que incluya actividades deportivas, programas de salud física y mental, promoción de un estilo vida saludable, actividades que fomenten el compañerismo y el trabajo en equipo Financiamiento para implementar en las Unidades Académicas, Paraacadémicas y Administrativas programas colectivos, para mejorar la salud física y mental con recursos producto de convenios con organizaciones tales como FBS-SITUN, ASOUNA y otras	

	de tra bajo saludables (19). Talleres y Cursos Deportivos por medio del Departamento de Promoción de la Salud (19). Pólizas Seguros de Vida del Magisterio Nacional (18).			Espacios laborales libres de violencia y acoso	
Oportunidades de crecimiento y promoción:	Aportes a la Productividad (4). Publicaciones (4). Membresías (4). Participación jurados (4). Organización eventos (4). Reconocimiento por labor destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas. (4) Obtención premios. (4) Experiencia docente (4).	Espacios de retroalimentación en temas críticos (16)	Art. 12. Incentivo salarial por mérito académico. Remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos (UCR). (13)	Promover un sistema de promoción interna basado en el rendimiento y el mérito.	

Conciliacion vida personal. familiar y laboral	Art. 12: Días feriados y de asuetos (2). Art. 13: Vacaciones (1, 2). Art. 17: Licencias (2). Art. 22: Permiso celebraciones (2). Art. 23: Permiso para participar en actividades educativas, informativas, culturales y deportivas (2). Art. 25: Permisos como integrantes de delegaciones (2). Permisos con goce de salario y permisos sin goce de salario (8).	Flexibilizar horario de entrada y salida (16-17) Vacaciones profilácticas, 15 días adicionales (16-17) Teletrabajo (17) Acumulación de 2 periodos de vacaciones (17) Permiso de atención y cuido para atender citas médicas y compromisos escolares (16-17) Permisos de estudio (16) Día libre por el cumpleaños (16) Ampliación de licencias, cuido de personas dependientes (16) Día libre por cumplir quinquenio de servicio en la UNA (17)		Teletrabajo cuando el cargo lo permita. Día libre por cumplir quinquenio de servicio en la UNA. Flexibilidad de horario para funcionarios con desempeño sobresaliente. Establecer políticas institucionales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Hasta diez días hábiles por enfermedad de un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero/a que requiera de internamiento en una clínica u hospital, podrá requerir el permiso durante o después del internamiento. En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.

Formación y Desarrollo	Art. 18: Licencia asistir lecciones (2) Art. 23: permiso educativas. Art. 112: apoyo para realizar tesis o actividades de graduación (2). Art. 123 y 124 cuando se brinde colaboración económica a un becario, continuará cancelando las cuotas de pensión. La UNA procurará suscribir convenios con la CCSS, INS, para proteger a sus becarios en el exterior (2). Art. 126: Exención total del pago de matrícula a los trabajadores que estudien en la institución (2). Art. 135: Impulsar convenio con universidades estatales nacionales,	Permisos de estudio sin atinencia al perfil (17) Tiempo y financiamiento de instancias externas como FBS. ASOUNA, SITUN, etc para capacitarse (16) Espacios y permisos de estudio (16)		Permisos de estudio sin atinencia al perfil, tendientes a optar por ascenso laboral. Financiamiento para capacitación y desarrollo profesional con recursos producto de convenios con organizaciones sociales tales como FBS-SITUN, ASOUNA, FundaUNA y otras. Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos.	

	trabajadores exentos del pago de matrícula (2). Becas, capacitaciones y pasantías (5). Manejo instrumental y dominio de idiomas (4). Capacitación recibida (4).				
Reconoci-mientos Méritos		Reconocimiento por méritos, publicaciones de calidad (17)		Certificación de Conocimientos y Competencias Reconocimiento por méritos al implementar procesos que simplifiquen y flexibilicen la gestión administrativa, con la participación e impacto de unidades académico-administrativas y/o para aca démico-administrativas	

Otros	Dedicación Exclusiva (7) Disponibilidad (9) Prohibición (10) , Recargo autoridades (3), Sobresueldos por volumen de trabajo, recargo de funciones, trabajo extraordinario, prestación de servicios (11) Sobresueldo para la Sección de Vigilancia y Sección de Transportes (2) Sobresueldo a Informáticos, derogado (11) Zonaje (12)				
	16. Consulta a funcionarios del grupo focal.				
	17. Consulta a funcionarios encuesta.				

1. Código Trabajo
2. IV Convención Colectiva UNA
3. Reglamento del Régimen Laboral -UNA
4. Reglamento Carrera Administrativa
5. Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académicos y Profesional de los funcionarios Universitarios
6. Reglamento para el Reconocimiento de Tiempo Servido en Otras Instituciones Públicas
7. Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional,
8. Reglamento Permisos con y sin goce de salario
9. Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad
10. Reglamento Prohibición -UNA
11. Reglamento de Sobresueldos -UNA

12. Reglamento de Pago de Zonaje -UNA
13. Convención Colectiva -UCR
14. Reglamento del Sistema de Escalafón de Carrera Administrativa y de Apoyo a la Academia- TEC
15. Sesiones de Trabajo con especialistas o instancias universitarias.
16. Consulta a funcionarios grupo focal.
17. Consulta a funcionarios encuesta.
18. Convenios con organizaciones como FBS, Cooperativa, ASOUNA, SITUN, Magisterio y Colegios Profesionales.
19.Instancias UNA con objetivos vinculados a incentivos.

Labor Destacada:

Reconocimiento del trabajador con desempeño excelente.

Anualidades

Todo eso que le voy a mencionar, está en la normativa, convenios y lineamientos, ya estandarizados. En la siguiente columna información vinculada con la encuesta aplicada y el grupo focal referente a este mismo tema: Del desempeño excelente anualidades ya lo relacionamos con el desempeño excelente, entonces está el día libre por obtención de calificación sobresaliente. La evaluación del desempeño es el 15 y el 17, entre paréntesis responde a las consultas que hicimos en las sesiones de trabajo y consultas del grupo focal, entonces tenemos. El reconocimiento por buen servicio valorado por las personas funcionarias, crear un programa de reconocimientos y logros, siendo parte del currículum. Luego tenemos en la columna cuarta: “Los principales incentivos producto de la revisión del cuadro comparativo entre las universidades”. Aquí se cita el artículo 18 del TEC, el cual indica que las labores técnico administrativas, dirección y coordinación de dependencias no académicas, la prestación de servicios técnicos y administrativos específicos tendientes, actualidad el cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión.

Como segunda línea de la primera columna de Área, tenemos el segundo tema que es: **Salud y Bienestar**. El cual en la segunda columna de normativa y convenios y lineamientos, se destaca el artículo 117 de lo que es la Convención colectiva, tenemos habilitar locales adecuados para comedores de sus trabajadores, afiliación voluntaria del fondo y ASOUNA, otorga aporte patronal y beneficios como créditos,

programas, pólizas, servicios médicos. Departamento de Salud, instancias universitarias ATS promueve ambientes de trabajo saludables, talleres, cursos deportivos por medio del Departamento de Promoción de Salud, pólizas de vida del Magisterio nacional y como el aporte del grupo focal y de este la encuesta se solicita que se incentiven: días libres por asistir 3 días a la semana a la oficina en bicicleta, eso es lo que lo que venía en la encuesta, donde ellos hablaban de una especie de huella libre, verdad que se haga ese reconocimiento. Mejoras económicas y tecnológicas, proyecto ambientes de trabajo saludables, ATS, espacios de salud laboral y mental, subsidios por alimentación, atención psicológica, espacios de recreación. En cuanto al comparativo En el artículo 62 de la Universidad de Costa Rica, tenemos espacios laborales libres de violencia y el artículo 63, sala de lactancia.

Oportunidad de crecimiento y promoción, igual tenemos lo que es la normativa, que son aportes de productividad, publicaciones, membresías, participación, organización de eventos, reconocimientos por la labor destacada, actividades culturales, deportivas, obtención de premios, excelencia docente. En este apartado corresponde a incentivos existentes en el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa, en cuanto a la encuesta y el Grupo focal. Espacio de retroalimentación en temas críticos y el comparativo de las universidades, el artículo 12, incentivo salarial por mérito académico y remuneración por concepto de incentivo salarial, por mérito académico para personas funcionarias administrativas que poseen estudios superiores en los requisitos. Esto está en la información de la Universidad de Costa Rica. Además, tenemos lo que es la flexibilidad horaria, que en esta también es en la encuesta se obtuvo mucha información en cuanto a la normativa, tenemos por Convención Colectiva días feriados y de asueto, el artículo 13 de vacaciones que está también en el Código de Trabajo y la Convención Colectiva. De la Convención Colectiva: Artículo 17 licencias, permisos de celebraciones, permiso para participar en actividades educativas e informativas, culturales y deportivas, permisos como integrantes de delegaciones, permisos con y sin goce de salario.

Este último está en el reglamento de permisos, con y sin goce de salario en cuanto a la encuesta y la información obtenida de esos grupos. Flexibilidad, flexibilizar horarios de entrada y salida, vacaciones profilácticas, teletrabajo, acumulación de más de dos periodos de vacaciones, permisos de atención y cuido para tener citas médicas y compromisos escolares. Permisos de estudio, día libre por cumpleaños. Ampliación de licencias en cuidado de personas dependientes y día libre por cumplimiento de quinquenio en el servicio de la Universidad.

En cuanto al cuadro comparativo, en la Universidad de Costa Rica, en el artículo 61 está la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoverá políticas institucionales para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras, procurando que quienes tengan responsabilidades familiares no sean discriminadas por esta condición.

Conciliación, vida personal, familiar y laboral, igual en normativa tenemos en la convención colectiva licencias, instalaciones, permisos, permiso educativo, apoyo para realizar tesis o actividades de graduación, cuando se brinde colaboración económica a un becario, continuará cancelando las cuotas, pensiones, la Universidad procurará suscribir convenios de la caja el INS para proteger a sus becarios en el exterior, exención total del pago de matrícula a los trabajadores que estudian en la universidad. Impulsar el Convenio con universidades estatales, nacionales, trabajadores exentos del pago de matrícula, beca, capacitación y pasantías. Manejo instrumental del dominio de idiomas. Capacitación Recibida estos dos últimos del Reglamento de Carrera Administrativa. Luego tenemos la obtención de la información de los funcionarios, que es permiso de estudios sin atinencia el perfil, tiempo financiado de instancias externas como el FOBESO, ASOUNA, SITUN, etcétera para capacitarse.

Reconocimiento por Méritos uno de los aportes que se obtiene de la encuesta es el reconocimiento por méritos, publicaciones de calidad y tenemos entre otros, que ahorita se dan en la universidad, por reglamento, cada uno de ellos dedicación exclusiva, disponibilidad, prohibición, recargo de autoridades sobresueldo por volumen de trabajo, por recargo de funciones, por trabajo extraordinario y por prestación de servicios, el sobresueldo que se da a la Sección de Vigilancia y a la Sección de Transportes, y sobresueldo de informáticos.

Es importante indicar que el de informáticos está derogado, sin embargo, todavía funcionarios que se encuentran en estos puestos en este macroproceso tienen este sobresueldo y también tenemos el reconocimiento de zonaje, todos esos según su reglamento, tal vez es importante de la obtención de la información de la encuesta en que muchos de los comentarios de los funcionarios es agradeciendo a la Comisión de Carrera Administrativa el haber sido consideradas sus opiniones. Entonces me parece que es importante recalcar eso, que muchos fueron positivos y mencionn la importancia del trabajo que se está realizando y además que se les considerara a ellos para para la obtención de insumos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves les acaba de llegar al correo electrónico un enlace, porque la idea es que hoy trabajemos desde un documento como colaborador invitado para que puedan entonces modificar sin ningún problema. desde su correo electrónico. Del cuadro presentado anteriormente por la Licda. Idania Vargas Muñoz, se visualizarán los cuadros en color azul: “Nuevos Incentivos no remunerados” y “Actualización de Incentivos no remunerados existentes”.

El nombre de las columnas podría cambiar y el orden también, pero por facilidad se trabajará como está presentado. Este cuadro es parte del trabajo sustantivo, de manera que se deslinde de dónde saldría la nueva propuesta de incentivos, entonces si tienen alguna observación se puede ir realizando, corrigiendo o indicando si algún término les parece diferente.

Propuesta de la Comisión de Carrera Administrativa	
Nuevos Incentivos No Remunerados	**Actualización Incentivos No Remunerados Existentes**
Reconocimiento por la labor destacada Persona trabajadora administrativa sobresaliente Reconocimiento de actividades administrativas destacadas, tales como; pasantías administrativas y programas de intercambio de mejores prácticas. Impulsar un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum	
Establecer un plan de asistencia de salud y bienestar que incluya actividades deportivas, programas de salud física y mental, promoción de un estilo vida saludable, actividades que fomenten el compañerismo y el trabajo en equipo Financiamiento para implementar en las Unidades Académicas, Para académicas y Administrativas programas colectivos, para mejorar la salud física y mental con recursos producto de convenios con organizaciones tales como FBS-SITUN, ASOUNA y otras Espacios laborales libres de violencia y acoso	

Promover un sistema de promoción interna basado en el rendimiento y el mérito.	
Teletrabajo cuando el cargo lo permita. Día libre por cumplir quinquenio de servicio en la UNA. Flexibilidad de horario para funcionarios con desempeño sobresaliente. Establecer políticas institucionales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Hasta diez días hábiles por enfermedad de un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero/a que requiera de internamiento en una clínica u hospital, podrá requerir el permiso durante o después del internamiento. En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.

Permisos de estudio sin atinencia al perfil, tendientes a optar por ascenso laboral. Financiamiento para capacitación y desarrollo profesional con recursos producto de convenios con organizaciones sociales tales como FBS-SITUN, ASOUNA, FUNDAUNA y otras. Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos.	
Certificación de Conocimientos y Competencias Reconocimiento por méritos al implementar procesos que simplifiquen y flexibilicen la gestión administrativa, con la participación e impacto de unidades académico-administrativas y/o para -académico-administrativas	

La quinta columna en este momento tiene 18 propuestas de incentivos no remunerados.

La segunda parte del trabajo es validar el instrumento que era el que nosotros habíamos visto la sesión anterior y voy a hacerlo un poco más pequeño. pero en la para ahorita estamos aquí en el inventario incentivos entonces en el inventario de incentivos vamos a trabajar esta columna, por ejemplo, ven que aquí el primer incentivo dice reconocimiento por la labor destacada.

Impacto:	Mejora Bienestar Personal ( ) Promueve Superación Personal (●) Mejora Desempeño en las Funciones ( )					
Objetivo	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.					
Responsable:	Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.				Frecuencia:	Anual
Incentivo No Remunerado	Sobresaliente					
	Criterio	Otorga	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Insuficien-te
Reconocimiento por la Labor Destacada	Resultado de la Evaluación del Desempeño igual a 100%. El desempeño dela persona funcionaria sobresale en relación con los resultados esperados de las funciones, actividades y competencial del perfil del cargo.	Se emite un certificado digital que se incorpora en el sistema institucional como parte del curriculum.	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 actividades y competencias del perfil del cargo.	No Aplica	No Aplica	No Aplica

Incentivo No Remunerado por otorgar:			Se emite un certificado digital que se incorpora en el sistema institucional como parte del curriculum.			
Normativa:	Procedimiento para Gestionar el Desempeño de las Personas Funcionarias Administrativas UNA-PDRH-PROC-001-2022.					

Lo que vamos a hacer posteriormente, cuando nosotros como Comisión el día de hoy enlistemos la propuesta de beneficios no remunerados sería que trabajemos en que ese incentivo, esos que se definieron en el listado, que se pasen para este instrumento que era el que vimos la sesión anterior.

Por ejemplo, en el **inventario** tenemos reconocimiento por la labor destacada como el primero de los incentivos. Y lo estaríamos pasando al instrumento, como reconocimiento por labor destacada. En esa lista de incentivos pasaríamos por uno por uno en los incentivos al cuadro.

Una vez que trabajemos esa esa lista derivada de la extracción de las diferentes fuentes, lo trasladaríamos. El ejercicio ahorita es que determinar el impacto de las tres dimensiones que nosotros definimos en el documento. Ya en la lectura más fina, por ejemplo, surge la inquietud sobre si estos términos acuñados definitivamente representan lo que nosotros queremos conceptualizar, entonces bajo esa lógica nos permitimos, por ejemplo, preguntarle a la Jefatura del Departamento de Salud si el término mejora bienestar personal, acuñaba la intención que teníamos de concentrar bajo esa dimensión todos aquellos incentivos que abonarán en el bienestar.

También le preguntamos si podríamos tomar la definición del documento que presentamos en la sesión anterior sobre la Organización Mundial de la Salud. Ante eso, ella nos indica, primero, que por dicha este término es representativo, y que podemos establecer una definición con base a ese documento.

Ahora, mientras vayamos haciendo la lectura y los incentivos, es importante que veamos si es necesario cambiarle el nombre a alguno de los incentivos para que se ajuste mejor a la dimensión y si son suficientemente explicados en la palabra. Promueve la superación personal.

En la Dimensión mejora desempeño en las funciones voy a poner subrayado amarillo para que después de que tengamos la lista de tareas revisemos y precisemos estos términos de la dimensión.

Incorporamos en el instrumento una línea para valoración de todos como Comisión en el documento, en la primera versión del documento que presentamos al Consejo Universitario dentro de toda la justificación y argumentación, poníamos de manera muy acertada, los principios de la Ley de Marco de Empleo Público, los cuales son Carrera Administrativa, Excelencia en el Servicio, Principio de Mérito, Capacidad y Competencia. Esos tres principios están indicados y descritos en la Ley y creo que robustecería y afianzaría mucho la propuesta si cada uno de los incentivos que nosotros traigamos al cuadro de desglose lo pudiéramos asociar a los principios de la Ley Marco Empleo Público, porque eso nos da el vínculo con el cumplimiento legislativo.

La segunda pregunta sería sí les parece esta incorporación hasta aquí sí me interesaría, digamos si estas dos líneas que estamos analizando hasta este momento, si hay alguna observación al instrumento.

La Mag. Nixia Salas López consulta si en la columna final, del cuadro que se está visualizando está el espacio para ir decidiendo si lo podemos decir así, cuáles son los incentivos no remunerados.

Impacto:	Mejora Bienestar Personal ( ) Promueve Superación Personal (●) Mejora Desempeño en las Funciones ( )					
Objetivo	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.					
Responsable:	Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.				Frecuencia:	Anual
Incentivo No Remunerado	Sobresaliente					
	Criterio	Otorga	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Insuficiente
Reconocimiento por la Labor Destacada	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 emite un certificado digital que se incorpora en el sistema institucional como parte del curriculum.	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 actividades y competencias del perfil del cargo.	No Aplica	No Aplica	No Aplica
Incentivo No Remunerado por otorgar:			Se emite un certificado digital que se incorpora en el sistema institucional como parte del curriculum.			
Normativa:	Procedimiento para Gestionar el Desempeño de las Personas Funcionarias Administrativas UNA-PDRH-PROC-001-2022.					

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves sí les parece ahorita yo lo que hice fue trasladarme un momentito al instrumento para que ya quede validado. Ya casi nos devolvemos ahí, lo que quería es ir como validando este instrumento para luego hacer el inventario y ya vaciarlo, es que ahorita que estamos más frescos, el instrumento nos puede ser un poquito más fácil.

La Mag. Nixia Salas López los nuevos incentivos no remunerados son los que vamos a ir validando. De esta propuesta que está en el listado reconocimiento por labor destacada, estamos de acuerdo en que sea uno de los que estamos proponiendo.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves correcto. Lo pasaríamos a la caja de desglose, por decirlo así.

La Mag. Nixia Salas López al plan, a la estructura, a la estructura que va a contener el plan, que es la propuesta que estaríamos presentando.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves correcto.

La Mag. Nixia Salas López para razonar efectivamente, reconocimiento por la labor destacada, puede verse muy amplio en el sentido de poder incorporar en labores diversas, creo que es importante que ese primer nuevo incentivo sea parte de la propuesta de plan. Obviamente, lo someto a observaciones y valoración de los demás. La idea es que todos estemos revisando y validando que efectivamente estos son los incentivos no remunerados, que estaríamos proponiendo e identificando algunos otros, que qué tal vez a lo largo de la presentación de hoy o este trabajo que estamos haciendo, surge alguno otro todavía es válido que lo veamos verdad, si se requiere.

En el caso del reconocimiento por la labor destacada queda abierto porque inmediatamente en la línea siguiente viene el funcionario administrativo destacado ahí para entender estaríamos haciendo la diferenciación porque podría ser una nueva categoría, que ese funcionario administrativo destacado, podría ser el funcionario del año que se destacó en cuestiones de voluntariado o en x proyecto que haya destacado ese administrativo.

La Mag. Shirley Rodriguez Chaves antes de responderle a la Mag. Nixia Salas López, ocupo que la pantalla de presentación para referirme. Efectivamente, como indica la Mag. Nixia Salas, cada línea corresponde a uno de los incentivos no remunerados por ejemplo, el reconocimiento por la labor destacada es uno, que vamos a validar hoy, cambiar o quitar o lo que corresponda.

Funcionario administrativo destacado es otro. Reconocimiento de pasantías es otro. Así cada línea o cada párrafo, por tanto, la respuesta es sí. Lo que sí ocupamos es que antes de ir a esa validación nos traslademos un momentito, tal vez aquí en la pantalla tal vez no todavía en el Excel para que vayamos dándole seguimiento propiamente al instrumento del plan para que cada vez que nosotros validemos un incentivo, hagamos el ejercicio de si cabe, porque después hay que pasarlo a términos viables. Viables sería trasladarlo a esta propuesta de plan. Por eso abandonaríamos un segundito este inventario y nos vendríamos a validar el instrumento otra vez a comprenderlo y ya nos devolvemos a hacer ese inventario con la mente de que cada vez que yo diga que sí a un incentivo, voy a tener que operativizarlo.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz estoy tratando de entender, y no entiendo la dinámica propuesta en el instrumento. Y ahí veo reconocimiento por la labor destacada como incentivo. Luego se habla sobre el tema, sobresaliente, excelente, que son los incentivos. Luego yo me voy al inventario de incentivos y veo una parte donde dice nuevos incentivos no remunerados y veo reconocimiento a la labor destacada funcionaria, funcionario destacado, reconocimiento de pasantías administrativas, Crear un programa de reconocimiento y logros siendo parte del currículum y luego veo actualización de incentivos no remunerados existentes.

Es que no sé, tal vez es mi estructura mental. Tal vez es que cuando yo digo función destacada, primero, intento determinar qué se entiende por labor destacada. A partir de ahí, ya uno dice bueno, partiendo de la definición, yo digo, bueno, yo puedo reconocer el tema, desempeño destacado, el funcionario destacado, ahorita estoy tratando de ver el ejercicio y entenderlo, entonces no sé si es que estoy enclochado, pero no, no le entiendo la dinámica.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves coloca el cursor en la columna: "Actualización de Incentivos no Remunerados Existentes" de la hoja de Excel inventario de incentivos y explica: esta columna que está aquí, que dice actualización de incentivos, la vamos a utilizar un poquito más abajo, por ahorita nos vamos a centrar en esta, efectivamente cómo decís esta labor destacada. Inclusive la podemos quitar después, pero era para decir que toda esta propuesta de incentivos que está aquí va asociada a la labor destacada.

Entonces la dinámica propuesta sería esta. Los nuevos incentivos nacen de tres columnas de información denominadas: 1"Normativa, Convenios y Lineamientos, 2. Encuesta aplicada al Personal Administrativo UNA y Grupo Focal, 3 Principales Incentivos Otras Instituciones Homólogas UCR, TEC, UNED y Servicio Civil. Entonces los incentivos propuestos son extracciones de información veraz de estas tres fuentes, de donde se extrajo información.

Área	Principales Incentivos Remunerados y No Remunerados Actuales Según Fuente Análisis			Propuesta de la Comisión de Carrera Administrativa	
	Normativa, Convenios y Lineamientos	Encuesta aplicada a Personal Administrativo UNA y Grupo Focal	Principales Incentivos Otras Instituciones Homólogas UCR, TEC, UNEC y Servicio Civil	Nuevos Incentivos No Remunerados	Actualización Incentivos No Remunerados Existentes

Labor Destacada	Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente(4). Anualidades (2).	Día libre por obtención de calificación sobresaliente en evaluación del desempeño (17) Reconocimiento por buen servicio, evaluado por las personas usuarias.(15) Crear un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum (15)	Art. 18: Labores Técnico Administrativas ...dirección y coordinación de dependencias no académicas.... la prestación de servicios técnicos y administrativos específicos, tendientes a coadyuvar al cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión. TEC (14)	Reconocimiento por la labor destacada Persona trabajadora administrativa sobresaliente Reconocimiento de actividades administrativas destacadas, tales como; pasantías administrativas y programas de intercambio de mejores prácticas. Impulsar un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum	

Estos nuevos incentivos por supuesto, son para quitar, para poner, para cambiar, para redactar, etcétera. Ahora, cada una de estas, por ejemplo, recibe reconocimiento por la labor destacada. Nosotros ya dijimos que sí, que es un nuevo incentivo no remunerado que vamos a proponer, entonces tomamos este nombre reconocimiento por la labor destacada y nos lo llevamos a esta propuesta de instrumento.

Impacto:	Mejora Bienestar Personal ( ) Promueve Superación Personal (●) Mejora Desempeño en las Funciones ( )					
Objetivo	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.					
Responsable:	Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.				Frecuencia:	Anual
Incentivo No Remunerado	Sobresaliente					
	Criterio	Otorga	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Insuficiente
Reconocimiento por la Labor Destacada	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 competencial del perfil del cargo.	Se emite un certificado digital que se incorpora en el sistema institucional como parte del curriculum.	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 actividades y competencias del perfil del cargo.	No Aplica	No Aplica	No Aplica

Acá en la columna es donde lo definimos, que es precisamente lo que vos estás diciendo, ese incentivo que nos trajimos de esa columna, yo llego y digo tiene un impacto en promover la superación personal. Se asocia con el principio de la Ley del Marco Empleo Público con excelencia del servicio. El objetivo de ese reconocimiento que estamos proponiendo es reconocer la labor sobresaliente y excelente. La persona funcionaria universitaria de la Universidad Nacional, según la evaluación del desempeño que promueva la superación personal, el responsable va a ser el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

Te dejamos un espacio para presupuesto y la frecuencia es anual. Ahora venimos a la descripción de los criterios para el reconocimiento del incentivo, vea que aquí ya nosotros pusimos el objetivo, y lo ligamos al impacto institucional y al principio de la Ley Marco. Entonces, ahora aquí vamos a decir los criterios para reconocer la Labor Destacada Sobresaliente. Entonces empezamos Resultado de la evaluación del desempeño igual a 100 el desempeño en la persona funcionaria sobresale en relación con los resultados esperados de las funciones y actividades y competencias del perfil del cargo.

Vámonos entonces a este que dice excelente. De nuevo el incentivo que hablamos de allá es reconocimiento por la labor destacada. Entonces, estas son los criterios para reconocerlo, entonces esto que dice aquí Evaluación del desempeño, se toma del procedimiento de evaluación del desempeño, ¿cuál va a ser el reconocimiento que le vamos a dar? emitir un certificado al funcionario destacado, por el resultado de la evaluación del desempeño, qué podrá ser incorporado en el módulo de personas general o en el currículum. Para el desempeño, muy bueno y bueno no aplica. Finalmente, podríamos meterle la viabilidad, podríamos meterle prioridad y la normativa.

El Téc. José Orozco Lezcano creo que más bien deberíamos de ir por partes. Vamos a ver en el primer cuadro Inventario de Incentivos: la columna roja es el área en que ustedes quieren enfocar los incentivos, la verde, el origen de los incentivos y las columnas con título azul los nuevos incentivos que podrían dejarse ese nombre o no, igual que el área roja. De la columna color azul vamos a pasar un incentivo hacia el instrumento que tenemos que validar en su forma, porque todavía no lo hemos validado para ir dándole todo el formato. Creo que primeramente se debe validar el instrumento, para ver si nos va a servir, porque yo le podría decir, bueno en instrumento, dice sobresaliente, yo ahí solo pondría la como ve que dice criterios para el conocimiento, el incentivo, entonces sobresalientes no te hacían, simplemente que otorga esto o aquello, entonces tendríamos que ponerlo en una columna o no sé si sería otro apartado ahí que diga qué es lo que va a otorgar.

Porque ahorita que usted lo estaba escribiendo ahí y decía como el requisito y lo que otorga junto, entonces yo lo que creo es que debemos ir por partes, variar ese instrumento si queremos de manera tal que exista una columna para el inventario de incentivos, sea así o la queramos ver de otra forma no sé qué que la podamos entender mejor, lo podemos visualizar diferente, simplemente se extraen, se vienen y vamos diciendo, si aplica o no aplica, qué criterios son válidos, quién otorga y el concepto de lo que es porque el concepto debemos tenerlo establecido. ¿Qué significa, que se va a otorgar? ¿Y cuál es el requisito? Me parece que serían como esos tres elementos para conformar el incentivo, pero entonces sería ir validando cada hoja de Excel que tenemos para minimizar cualquier confusión.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz entiendo bien lo que estás diciendo. O sea, ya más o menos entiendo la dinámica, sin embargo, es que hay un elemento muy importante, trato de identificar cuáles incentivos pueden ser no remunerados, pero después se hace una correlación muy clara de qué impacto tiene, a quien corresponde en el marco de empleo público, cuál es el objetivo que está aquí en este módulo y en este momento hace el cruce de la información de quienes en este momento en el 2023, por ejemplo, a quienes se les reconoce el certificado por laborar de forma sobresaliente y excelente, eso digamos ya está vinculado, pero aquí lo que tenemos que ver claramente cuál es el impacto que eso nos va a generar, por ejemplo, el tema es que dice todos aquellos trabajadores que tienen un desempeño excelente como tal, aparte de reconocerle un certificado y que se hace una actividad como tal. Una actividad como esta para grupo de personas, por ejemplo cuando vas en un concurso por oposición, va a ir como una estrella que permite evidenciar que quien está en el proceso es una persona que está destacada de forma sobresaliente del año pasado en su día, eso tiene una retribución, tiene una tiene un plus y entonces aquí yo quiero hacer, una pregunta, ¿cuál es el valor agregado que va a generar ese incentivo? Solamente un certificado.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves podría ser que se incorpore la información en el sistema de persona general emitiéndose una certificación sobre desempeño sobresaliente, que podría servirle al funcionario para futuros concursos y que formará parte de su currículum inmediatamente.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz la Ley ya establece claramente de que la Universidad Nacional tiene que llevar un histórico del desempeño del trabajador, de hecho ya tenemos un histórico de la primera evaluación.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves entonces el Programa Desarrollo de Recursos Humanos como responsable debe emitir un certificado digital, qué se incorpora en el currículum de persona general del sistema SIGESA.

El Téc. José Orozco Lezcano insisto en el orden sugerido, primero validar lo que tenemos porque ya lo que está diciendo el Mag. Dennis Víquez Ruiz forma parte de la discusión de cada incentivo como tal, de cómo se va a otorgar que actividades va a tener, porque yo diría hasta sí pertenece a un reglamento normativo, a un incentivo nuevo o si va a ampliar una licencia ya existente.

Entonces, más bien, sugiero verificar del instrumento si nos va a servir como está o hay que agregarle columnas para irlo trabajando, aprobarlo, y continuar analizando los incentivos por separado, aunque creo que cada incentivo también nos va a decir qué columna incorporar y qué columna quitar. A mí no me termina de convencer el ligarlo a la Ley de Marco Empleo Público porque es algo muy externo**,** igualmente los principios, que ahí están, no solo han estado en la Ley Marco de Empleo Público, están en la normativa de la Universidad Nacional, está en la Convención Colectiva. Entonces me parecería que digamos que si se va a dejar un apartado que indique de dónde se sacaron los términos, que esté por ahí, pero no dejarlo como solamente dentro del instrumento, el principio, así como Ley de Marco Empleo Público, porque más bien nosotros estamos trabajando, esto ya hace tiempo en atención a la Ley 9635, que es la que no nos deja reconocer incentivos remunerados y que ahora nos motivo por el cual hay que ingeniar nuevas

formas de reconocimiento a las persona administrativas, ese es mi punto de vista sobre este apartado.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz concuerdo con lo expuesto por el Téc. José Orozco Lezcano, porque realmente tenemos que armonizarlo con lo que tenemos actualmente. Por ejemplo, hay un elemento que la Universidad Nacional no puede perder es la vinculación con las ODS, por ejemplo.
Y hay un tiempo, hay una cuestión que tiene que ver con el concepto de empleo y tiene unas cuestiones que tienen que ver con el tema de lo que es el reconocimiento. Entonces, podríamos verlo con el tema de las ODS te digo que no es eliminar todo eso, tal vez no ver el principio del Marco Empleo Público, sino la vinculación con las ODS en el eje de empleo, por ejemplo. Eso está vinculado con la parte estratégica.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves el principio la Ley Marco de Empleo Público tiene una lógica, igual, lo podemos quitar, no hay ningún problema, que es que cuando nosotros fuimos, por ejemplo a un seminario, le preguntamos a uno de los panelistas qué cómo se manejaban los incentivos, no remunerados en las instituciones públicas o los incentivos en general, nos hacían una precisión que por lo menos a mí me caló mucho la comparación que la viabilidad va a estar señalada por la Ley de Marco de Empleo Público que existe en el país. Esta era una manera de enfocar la viabilidad, pensamos en la ODS, el plan estratégico, pero estas variables no son tan permanentes en el tiempo. Se puede quitar la línea que dice Ley Marco de Empleo Público y se ponga después la línea como viabilidad, para orientar sobre el origen del incentivo.

La Mag. Nixia Salas López yo me quedaría, digamos obviamente sin restarle importancia a los objetivos de desarrollo sostenible. Yo me quedaría con lo que nuestro Reglamento establece y voy, a leer para, para no ser imprecisa, el texto que recién estoy visualizando, verificando en el propósito, definición y objetivos del Régimen de Carrera Administrativa, dice que contempla un sistema de méritos e incentivos para reconocer el esfuerzo que realiza el funcionario administrativo, ya

sea en el desempeño de sus labores, por el desarrollo personal, así como la participación y aporte de interés institucional. Si nosotros visualizamos los primeros incentivos que estamos analizando en este momento, tratando de validar, el aporte al funcionario, destacado, ahí podríamos considerar, digamos el alcance del Reglamento como tal y no tal vez no salirnos completamente a la Ley Marco de Empleo Público, porque son las dos leyes que nos aplican en todo lo que concierne a reconocimientos, en este caso.

Al estar la Comisión de Carrera Administrativa proponiendo un plan institucional de beneficios no remunerados, debe considerar como base lo que el Reglamento mismo, nos permite, como marco orientador. En verdad, insisto, sin dejar de reconocer que podríamos hacer un esfuerzo para hacer una vinculación con los objetivos de desarrollo sostenible. Ya lo vimos con el trabajo decente y todas estas tendencias, igualmente revisar el Plan Estratégico Institucional Vigente, para determinar qué metas estratégicas y objetivos estratégicos estarían alineados o habría que modificar para de alguna manera vincular esta propuesta, con lo que se está trabajando a nivel institucional sobre empleo universitario.

Podríamos hacer un esfuerzo para ir delimitando, primero en lo que lo que nos regula precisamente e ir haciendo tal vez esos otros esfuerzos digamos, la autonomía, como lo indicaba el Téc. José Orozco Lezcano, nos permite proponer este tipo de planes.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves de acuerdo con la argumentación eliminará los aspectos relacionados a la Ley Marco de Empleo Público. Respecto de la vinculación de la ODS consulta al Mag. Dennis Víquez Ruiz, que opinión le genera, si la Comisión de Carrera Administrativa sugiere que cuando se hagan políticas de este tipo, existan esas vinculaciones, pero que tal vez la Comisión de Carrera Administrativa no se involucre en vincularla. Se vinculará los incentivos solamente con las dimensiones.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz estoy de acuerdo y más adelante se puede ver si puede hacerse alguna vinculación adicional, para comenzar.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves una vez validado este instrumento, podríamos intentar validar unos incentivos, esto nos permite definir si nos sirve. Quedan las líneas, Impacto, Objetivo, Responsable, Presupuesto se valorará posteriormente, y la Frecuencia, dado que pueden ser contraproducentes.

La Mag. Nixia Salas López cuando hablamos de presupuesto, evidentemente no será el económico porque son beneficios no remunerados. Ahora si quisiéramos hacer constar el presupuesto que a nivel público estaríamos invirtiendo, sería el presupuesto laboral. En el sentido de jornadas laborales, se haga alguna de las iniciativas que estamos proponiendo, pero creo que el tema de presupuesto no, no cabe por ser no remunerados.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves OK, entonces ya lo quito.

La Mag. Nixia Salas López solicita que los demás integrantes opinen para que el cambio no se dé por una opinión individual, es un tema colectivo.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves yo estoy de acuerdo con la propuesta de la Mag. Nixia Salas López.

El Téc. José Orozco Lezcano yo también estoy de acuerdo con la propuesta de la Mag. Nixia Salas López. Pienso que si alguien va a hacer un análisis de algún impacto presupuestario, que no seamos nosotros que lo realice la instancia correspondiente.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz yo lo que podría agregar es la columna de recursos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves la lógica presentada por la Mag. Nixia Salas López y el Téc. José Orozco Lezcano, nos dice que este tema no lo maneja la Comisión de Carrera Administrativa. Se podría dejar un espacio para la definición del incentivo.

El Téc. José Orozco Lezcano sugiere que en la primera columna el concepto del incentivo, en otra columna lo que otorga ese incentivo, más bien todo lo que tiene que cumplirse para que se dé y otorgar este incentivo. Si tiene calificación sobresaliente se le da un certificado que se establece de vez el currículo de persona general y como dice el Mag. Dennis Víquez Ruiz, si tiene un excelente, se le da el certificado, pero no va al currículum. No sé si lo quería aplicar en esos términos para este tipo de incentivo. Vamos a ver, y entonces así incentivo no remunerado en una columna a la derecha.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica en la línea reconocimiento por labor destacada, se establecen los criterios del incentivo, y están las columnas de sobresaliente, excelente, muy bueno, bueno, insuficiente. En la línea que sigue se establece cuales categoría tienen derecho a reconocimiento y cual sería.

La Mag. Nixia Salas López señala que capta de la participación del Téc. José Orozco Lezcano, que este desea que exista una columna a la derecha del criterio en el que se establezca el incentivo que se otorga. Se dejará en las dos presentaciones tal como se ha ido aprobando el instrumento. Un tema importante que se había tocado es el de la viabilidad, sugiere que dicho tema sea analizado por el Consejo Universitario, Programa Desarrollo de Recursos Humanos y el Programa de Gestión Financiera, en su momento que dejemos lo que nos corresponde, nada más.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves yo creo que la línea de prioridad se debe eliminar. O sugerir en el espacio de las conclusiones del Informe.

La Mag. Nixia Salas López sí,yo diría que la propuesta que se da es para implementar y explicaremos la conveniencia de que se implemente en el menor plazo posible, para los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa es prioritario desde ya, por tanto, no la definiría en el nivel de cada incentivo.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves considera conveniente dejar la línea de la normativa, ya que se tiene trabajo adelantado.

El Instrumento de Otorgamiento de Incentivos se mantiene de la siguiente manera:

Impacto:	Mejora Bienestar Personal ( ) Promueve Superación Personal (●) Mejora Desempeño en las Funciones ( )					
Objetivo	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.					
Responsable:	Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.				Frecuencia:	Anual
Incentivo No Remunerado	Sobresaliente					
	Criterio	Otorga	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Insuficiente
Reconocimiento por la Labor Destacada	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 emite un certificado digital que se incorpora en el sistema institucional como parte del curriculum.	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 actividades y competencias del perfil del cargo.	No Aplica	No Aplica	No Aplica

Normativa	

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves insta a trabajar consecutivamente en este instrumento, mientras se revisa el inventario de incentivos. Se da un espacio de lectura individual del Inventario de Incentivos. Se trabaja con el incentivo a la labor destacada.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves respecto del incentivo a la labor destacada consulta si existe alguna sugerencia o modificación.

La Mag. Nixia Salas López en el incentivo de funcionario administrativo destacado, sugiere que se especifique en que es destacado. Ahí definir qué es destacado, como parte de la operativizar los conceptos.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz señala que se conceptualiza como funcionario con calificación sobresaliente. Destacado es como destaca en algo, por ejemplo deporte.

El Téc. José Orozco Lezcano consulta si en los términos se pueden referir a los trabajadores de la Universidad Nacional, cómo se siente más identificado, si como un funcionario o como un trabajador de la universidad nacional.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz lo correcto a la tendencia es colaborador porque, trabajador, empleado, funcionario, pertenece al siglo pasado cuando pertenecía a la tercera Revolución Industrial. Cuando todo eso se daba como tal en la materia de trabajo, entonces, lo correcto hoy en día lo que se reconoce si vemos en gestión de talento humano se llama colaborador.

El Téc. José Orozco Lezcano yo me quedo en el pasado con el trabajador entonces.

La Mag. Nixia Salas López explica que a nivel institucional se ha venido más bien impulsando el término de personas funcionarias y el sindicato, usa mucho el trabajadores y trabajadoras, eso obviamente, también tiene una gran importancia, Es una forma de referirse a la persona trabajadora y lo han manejado desde sus orígenes. Entonces, por supuesto comprende la propuesta del Téc. José Orozco Lezcano. A pesar de que colaborador puede sonar más inclusivo institucionalmente no se habla de colaborador en ninguno de los reglamentos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves somete a votación el término por utilizarse en la propuesta, si colaborador, funcionario o persona trabajadora. La mayoría apoya el término de persona trabajadora. Procede a dar lectura al siguiente incentivo de pasantías inter dependencias. Este incentivo fue apuntado por 259 personas, asociado a bienestar personal, se mantiene en la propuesta.

Crear un programa de reconocimientos y de logros siendo parte del curriculum.

La Mag. Nixia Salas López apoya que se mantenga la creación de un programa de reconocimientos.
La Mag. Shirley Rodríguez Chaves se dejan los incentivos propuestos en la labor destacada.

Área	Principales Incentivos Remunerados y No Remunerados Actuales Según Fuente Análisis			Propuesta de la Comisión de Carrera Administrativa	
	Normativa, Convenios y Lineamientos	Encuesta aplicada a Personal Administrativo UNA y Grupo Focal	Principales Incentivos Otras Instituciones Homólogas UCR, TEC, UNEC y Servicio Civil	Nuevos Incentivos No Remunerados	Actualización Incentivos No Remunerados Existentes

Labor Destacada	Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente(4). Anualidades (2).	Día libre por obtención de calificación sobresaliente en evaluación del desempeño (17) Reconocimiento por buen servicio, evaluado por las personas usuarias.(15) Crear un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum (15)	Art. 18: Labores Técnico Administrativas ...dirección y coordinación de dependencias no académicas.... la prestación de servicios técnicos y administrativos específicos, tendientes a coadyuvar al cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión. TEC (14)	Reconocimiento por la labor destacada Persona trabajadora administrativa sobresaliente Reconocimiento de actividades administrativas destacadas, tales como; pasantías administrativas y programas de intercambio de mejores prácticas. Impulsar un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum	

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves da un espacio de lectura para que los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa revisen los incentivos asociados al área de salud y bienestar. El primero dice establecer un programa de salud y bienestar que incluye actividades deportivas, programas de salud, promoción de un estilo de vida saludable, actividades que fomenten el compañerismo y el trabajo en equipo, que es casi como ATS que es lo que teníamos en el inventario de incentivos.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz explica que ATS se cerró como un proyecto como tal y fue absorbido por el Departamento de Salud. Señala que en el Consejo Universitario está una propuesta que se había presentado sobre el tema de calidad de vida que hace todo un cambio entre lo que le compete a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la Vicerrectoría de Administración. Se compromete a buscar el nombre correcto. El tema del cuidado del funcionario pasa a Vicerrectoría de Vida Estudiantil, porque el Departamento de Salud está adscrito a ellos y además, que la institución tiene que trabajar el tema del médico de empresa. Buscará la propuesta y la compartirá.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica que dicha propuesta podría ser de gran utilidad en el área de Salud y Bienestar. Da lectura al segundo incentivo propuesto: "financiamiento para implementar en las unidades académicas para académicas y administrativas programas colectivos para mejorar la salud física y mental con recursos producto de convenios con organizaciones tales como Fondo de Beneficio Social, ASOUNA, y otras".

Salud laboral ha hecho algunos abordajes, pero obviamente con pocos recursos y el SITUN a veces nos financia algunas intervenciones que se han realizado sobre clima laboral, pero un abordaje o programas colectivos no existen.

La Mag. Nixia Salas López a mí sí me parece, aunque no sea, operativizado. En este momento por la dinámica y la logística que implica establecer financiamiento por medio de patrocinios o apoyos o ayudas con las entidades financieras. A mí me parece que es parte de lo que nosotros debemos de evidenciar, porque se puede trabajar en eso con una tercera o cuarta etapa, porque si es importante que se establezcan alianzas, para obtener recursos producto de convenios con organizaciones financieras tales como, y ahí estaría Fondo de Beneficio Social, ASOUNA, COOPEUNA, FUNDAUNA, entre otras. Es un aspecto viable depende de que haya esfuerzos institucionales y voluntad política.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz explica que las organizaciones referidas son organizaciones sociales.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves En el primer incentivo del Área de Salud y Bienestar sería en plural, entonces, programas.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz .. desarrollar programas orientados a la salud.

La Mag. Nixia Salas López sugiere en el primer incentivo desarrollar un Plan de asistencia orientado a la salud… este incorpora, lo que es el acceso inmediato en apoyos emocionales. Que pudiéramos en algún momento contar con asesoramiento telefónico, virtual, que la persona que tenga una necesidad emocional pueda directamente contactar con un centro de apoyo. Después se puede detallar un poco más, sobre todo viendo lo que tienen otras empresas y sobre todo privadas. Es viable.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves sobre el incentivo Espacios Laborales libres de violencia y acoso. No metimos lactancia porque con la nueva corriente la mamá puede lactar en cualquier momento, en cualquier lugar. Solicita a la Presidencia que se establezca una pausa activa de 10 minutos para continuar.

Salud y Bienestar	Art. 117: Habilitar locales adecuados para comedores de sus trabajadores (2). Afiliación voluntaria FBS y ASOUNA - otorga aporte patronal y beneficios como créditos, programas, pólizas, etc (18). Servicios Médicos-Departamento de Salud (19). Instancia Universitaria ATS	Día libre por asistir 3 días a la semana a la oficina en bicicleta (17) Mejoras ergonómicas y tecnológicas (16) Proyecto Ambientes de Trabajo Saludable (ATS) (16) Espacios Salud Laboral y Mental (16) Subsidio por alimentación (16) Atención psicológica (16) Espacios de recreación (16)	Art. 62 Espacios laborales libres de violencia UCR (13). Arr. 63 Sala Lactancia UCR (13).	Desarrollar un plan de asistencia orientado a la salud y bienestar que incluya actividades deportivas, asesoramiento virtual programas de salud física y mental, promoción de un estilo vida saludable, actividades que fomenten el compañerismo y el trabajo en equipo Financiamiento para implementar en las Unidades Académicas, Para - Académicas y Administrativas programas colectivos, para mejorar la salud física y mental con recursos producto de convenios con organizaciones tales como FBS-SITUN, ASOUNA y otras	

	promueve ambientes de trabajo saludables (19). Talleres y Cursos Deportivos por medio del Departamento de Promoción de la Salud (19). Pólizas Seguros de Vida del Magisterio Nacional (18).			Espacios laborales libres de violencia y acoso	

Oportunidades de Crecimiento y Promoción

La Licda. Idania Vargas Muñoz da lectura: Oportunidad de crecimiento y promoción.

Aportes a la productividad, publicaciones, membresías, participación jurados, organización eventos, reconocimiento por labor destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas. Obtención de premios, experiencia docente.

Espacios de retroalimentación en temas críticos.

Incentivo salarial por mérito académico. Remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos.

Implementar un sistema de promoción interna basado en el rendimiento y el mérito.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves consulta si hay algún tema, considera que implementar un sistema de promoción interna basado en el mérito definitivamente podría asociarse al trabajo que se está haciendo ahora.

La Mag. Nixia Salas López el incentivo puede leerse proponer un sistema de promoción interna basado en el mérito. Porque implementar denota que le competería a la Comisión de Carrera Administrativa implementarlo y no somos los competentes para esto.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves está de acuerdo con la apreciación de la Mag. Nixia Salas López, y explica que CONARE está trabajando en dicha acción.

La Mag. Nixia Salas López exacto, cada universidad va a decidir si se implementa o no, o sea, el hecho de que a nivel de las cinco universidades públicas se esté elaborando una propuesta no significa que vaya a ser acogida por la Universidad Nacional.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves entonces proponer quedaría como un incentivo a futuro. Se puede buscar otro término tal vez crear.

La Mag. Nixia Salas López el incentivo puede leerse promover un sistema de promoción interna basado en el mérito.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves está bien promover. Entiendo que esta propuesta nace de la Comisión de Carrera Administrativa, pero se ejecuta en función de todo un trabajo institucional, cuando el Consejo Universitario aprueba la propuesta y la incorpora en los reglamentos.

Da lectura a “Remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos”. Por qué nosotros estamos trabajando bajo el concepto que ahorita todos pasamos, pero no necesariamente luego, conforme vayan entrando. Inclusive yo creo que eso nos da la oportunidad de que nosotros empecemos a visualizar las capacitaciones bajo el objetivo de mérito como lo hace la UCR.

Oportunidades de crecimiento y promoción:	Aportes a la Productividad (4). Publicaciones (4). Membresías (4). Participación jurados (4). Organización eventos (4). Reconocimiento por labor destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas. (4) Obtención de premios. (4) Experiencia docente (4).	Espacios de retroalimentación en temas críticos (16)	Art. 12. Incentivo salarial por mérito académico. Remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos (UCR). (13)	Promover un sistema de promoción interna basado en el rendimiento y el mérito.	

La Mag. Nixia Salas López si pasemoslo. Para efectos de orden, son las 8:06. Hacemos una pausa activa.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz yo no sé, tal vez una moción de orden, yo prefiero seguir y terminar porque resulta que tengo que avanzar con lo otro también.

La Mag. Nixia Salas López el Mag. Dennis Víquez Ruiz y yo tenemos que reunirnos a las 9:00 p.m. pensando en que la sesión incluso podría estar hasta las 8:30, tal vez la expectativa de que hiciéramos todo el trabajo en conjunto, e irnos al Plan, como específicamente, esa parte creo que nos va a llevar más tiempo y creo que no es hoy.

El avance en el análisis de datos permite justamente respaldar la propuesta, pero además trabajar lo que es la prosa, del análisis de resultados, que es lo que estamos haciendo para avanzar en la semana que regresemos en el tema de recomendaciones y conclusiones, que yo sé que tenemos mucho, pero, para efectos de ordenarnos, no sé si terminamos esta línea y ya el ejercicio del plan como tal lo pueden trabajar ustedes.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves la Licda. Idania Vargas Muñoz y yo podríamos trabajar en el plan, pero no nos podríamos reunir el lunes después de Semana Santa, sino por lo menos, que la reunión se realice el martes, porque por ejemplo, yo en Semana Santa no voy a estar y para tener el plan el lunes en la noche está muy complicado.

La Mag. Nixia Salas López está bien, pero además todavía falta el Téc. José Orozco Lezcano de presentar la parte de él. Recuerdo que la fecha límite para presentar la propuesta del Informe es el 04 de abril de 2024, los miércoles no se puede sesionar porque el Mag. Dennis Víquez Ruiz, tiene un curso y se tomó un acuerdo al respecto.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz explica que podría sesionar miércoles y después ver la grabación del curso, pero para que no lo consignen como ausente. Considera urgente que declaremos prácticamente el lunes 01, martes 02 y miércoles 03 de abril como sesiones pendientes del mes de abril para poder cumplir con la meta porque si no, no se tendrá el tiempo, entonces. De ser necesario se convoca el 04 de abril de 2024, también y se envía el informe antes de la media noche.

La Mag. Nixia Salas López el lunes 01 de abril de 2024, la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y la Licda. Idania Vargas Muñoz avancen con lo que les corresponde, el Téc. José Orozco Lezcano presente su avance y el Mag. Dennis Víquez Ruiz y yo seguimos trabajando en lo otro para el miércoles 03 de abril de 2024 tener el documento lo más avanzado o concluido para entregar.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves entonces, ese lunes primero abrimos la sesión, y nos ponemos a trabajar.

El Tec. José Orozco Lezcano señala que en "Art. 12. Incentivo salarial por mérito académico. Remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos". No comprende el concepto de lo que está tratando ahí, pero sería algo económico, esto era un reconocimiento que se les hacía a las personas con licenciatura o más ahí.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves sí, tienes razón. Esto más bien nosotros deberíamos meterlo, pero luego en remunerados. Tenerlo presente si este no lo podemos poner aquí porque estos son no remunerados. Pero nosotros tenemos presente que cuando nos vayan a decir que cerremos esta es una opción de viabilizar las capacitaciones y la educación formal.

Flexibilidad Horaria:

El Tec. José Orozco Lezcano da lectura "flexibilidad horaria, días feriados y asuetos, vacaciones, licencias, permisos, celebraciones, permiso para participar en actividades educativas e informativas, culturales y deportivas. Permisos como integrantes de delegaciones, permisos con goce de salario y permisos sin goce de salario. Flexibilizar horario de entrada y salida, vacaciones profilácticas adicionales. Teletrabajo, acumulación de dos periodos de vacaciones. Permiso de atención y cuidado para atender citas médicas y compromisos escolares. Permisos de estudio, día libre por el cumpleaños. Ampliación de licencias de cuido, personas dependientes. Día libre por cumplir un quinquenio de servicio en la una consideración de la vida personal, familiar y laboral".

Conciliación de la vida personal familiar y laboral Promoverá políticas institucionales para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras, procurando que quienes tengan

responsabilidades familiares no sean discriminadas por esta condición. Ejemplo, adecuación de horarios y jornadas.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves entonces estaríamos en la columna F, nada más un paréntesis, hasta ahorita dice licencia con goce de salario por 3 meses a todo trabajador y trabajadora que adopte a un menor, pero dice que si los dos trabajan, este en la Universidad solo se le da a uno. Haríamos la solicitud de incorporación de que sean los dos funcionarios, entonces no sería un incentivo nuevo, sino que se pediría que sean los dos. No sé si ahí estamos de acuerdo para descartar este.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz señala que hubo una reforma a la Ley Marco de Empleo Público, en la Ley 10211 Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad que concede licencias de paternidad a los padres biológicos y adoptivos. A los padres biológicos se les otorgará una licencia paternidad de 2 días por semana durante las primeras 4 semanas, digamos el padre. La persona encargada de la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo, hija recién nacido, y contribuir con un cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia en caso. La reforma también crea la otra licencia, como el caso de una adopción individual o conjunta. Se establece una licencia especial remunerada de 3 meses si la opción es individual, mientras que en conjunta es el periodo será dividido entre las personas adoptantes.

La Mag. Nixia Salas López lo he dicho en otras ocasiones la Ley Marco de Empleo Público, lo único bueno que aportó es que le generó un mes de licencia al padre, que es importantísimo para que asuma la responsabilidad que se tiene como familia no es ayuda, es la responsabilidad que se tiene como familia.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves entonces se eliminaría la petición de la primera licencia por estar contemplada en la Ley.

La otra licencia solicitada señala: “Hasta cinco días hábiles por enfermedad de un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero que requiera de internamiento en una clínica o hospital antes o durante el internamiento.

La Mag. Nixia Salas López durante o después, en caso de requerirse una mejora que incluso se pensó en su momento para la Convención Colectiva.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz cuando hay un internamiento, yo creo que no debería limitarse el permiso a 5 días, sino más bien puede aumentarse en el entendido de porque por ejemplo, si son ya mayores a 15 días, a un mes, correspondería solicitar una licencia que otorga la Caja Costarricense del Seguro Social, si el enfermo está en fase terminal o condiciones especiales. Yo creo que sí sería importante que se tenga que valorar que dé ese plazo de 5 días porque te voy a decir por ejemplo y lo veo con un caso que lo estamos siguiendo una persona en este momento, ya que la operaron por un aneurisma en el cerebro y la señora está es casi estado vegetal. La paciente estuvo internada 5 días y resulta que le van dar salida, en este momento la persona trabajadora ya disfrutó del permiso de los cinco días, ya quemó todas las vacaciones, la opción que tiene es solicitar un permiso sin goce de salario, pero es el sostén de la casa. Entonces, a veces hay que ver esos aspectos porque realmente a veces el tema de enfermedad no es tan predecible, verdad. En mi caso personal, mi papá estuvo tres meses internado. Las circunstancias son muy diferentes. Se requiere una razonabilidad que le permite a usted, en cierta manera organizarse, propongo que sean 10 días, en ese tiempo se puede acomodar muchas cosas, coordinar con los hermanos, con familiares o quien sea para ver cómo se organiza .

En días anteriores me llamaron a consultarme el caso de una funcionaria que pedía la licencia porque resulta que ya a la mamá aparentemente, le darían la salida, recomendé aplicar in dubio pro operario que le asiste la Convención Colectiva. La funcionaria no presentó en tiempo que presentó un documento donde dice que está internada, no tiene un documento que indique que no está internada.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves ya cambié en la licencia hasta 10 días hábiles por enfermedad.

El Téc. José Orozco Lezcano el texto dice, hasta 10 días hábiles por enfermedad de un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero que requiera un internamiento en una clínica u hospital durante o después del internamiento en caso de requerirse. Pero requiere internamiento en una clínica u hospital. Me imagino que este o después requiere acompañamiento para los cuidados o no sé qué era lo que se quería decir ahí.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves modifica de manera tal que se lea que el permiso se puede tomar durante o después del internamiento.

Conciliación vida personal. familiar y laboral	Art. 12: Días feriados y de asuetos (2). Art. 13: Vacaciones (1, 2). Art. 17: Licencias (2). Art. 22: Permiso celebraciones (2). Art. 23: Permiso para participar en actividades educativas, informativas, culturales y deportivas (2). Art. 25: Permisos como integrantes de delegaciones (2). Permisos con goce de	Flexibilizar horario de entrada y salida (16-17) Vacaciones profilácticas, 15 días adicionales (16-17) Teletrabajo (17) Acumulación de 2 periodos de vacaciones (17) Permiso de atención y cuido para atender citas médicas y compromisos escolares (16-17) Permisos de estudio (16) Día libre por el cumpleaños (16) Ampliación de licencias, cuido de personas dependientes (16) Día libre por cumplir quinquenio de		Teletrabajo cuando el cargo lo permita. Día libre por cumplir quinquenio de servicio en la UNA. Flexibilidad de horario para funcionarios con desempeño sobresaliente. Establecer políticas institucionales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Hasta diez días hábiles por enfermedad de un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero/a que requiera de internamiento en una clínica u hospital, podrá requerir el permiso durante o después del internamiento. En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.

	salario y permisos sin goce de salario (8).	servicio en la UNA (17)			

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves continúa la revisión de variables: Teletrabajo cuando el puesto lo permita.
Día libre por cumplir quinquenio de servicio en la UNA.
Flexibilidad de horario para personas funcionarias con desempeño sobresaliente.

Establecer políticas institucionales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El Téc. José Orozco Lezcano consulta como se realizaría la aplicación de estos incentivos sin que sea discriminatorio para otras personas, por ser licencias.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves comprende un aspecto de priorización si varios piden al mismo tiempo el mismo permiso o licencia, beca o estudio. Se elimina de la lista.

Día Libre por cumplir el quinquenio en servicio en la Universidad Nacional. Este incentivo fue una propuesta que hicieron en un grupo focal que decían como de premiar a los que cumplían reconocer a los que cumplían cada quinquenio. Se deja

Flexibilidad de horario para personas funcionarias con desempeño sobresaliente. Este incentivo se toma de un inventario de incentivos que otorga la Universidad de Costa Rica.

La Licda. Idania Vargas Muñoz explica que también fue una petición mostrada en la encuesta realizada. Se deja.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves Establecer políticas institucionales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Formación y Desarrollo	Art. 18: Licencia asistir lecciones (2) Art. 23: permiso educativas. Art. 112: apoyo para realizar tesis o actividades de graduación (2). Art. 123 y 124 cuando se brinde colaboración económica a un becario, continuará cancelando las cuotas pensiones. La UNA procurará suscribir	Permisos de estudio sin atinencia al perfil (17) Tiempo y financiamiento de instancias externas como FBS. ASOUNA, SITUN, etc para capacitarse (16) Espacios y permisos de estudio (16)		Permisos de estudio sin atinencia al perfil, tendientes a optar por ascenso laboral. Financiamiento para capacitación y desarrollo profesional con recursos producto de convenios con organizaciones sociales tales como FBS-SITUN, ASOUNA, FundaUNA y otras. Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos.	

	convenios con la CCSS, INS, para proteger a sus becarios en el exterior (2). Art. 126: Exención total del pago de matrícula a los trabajadores que estudien en la institución (2). Art. 135: Impulsar convenio con universidades estatales nacionales, trabajadores exentos del pago de matrícula (2). Becas, capacitaciones y pasantías (5). Manejo instrumental y dominio de idiomas (4). Capacitación recibida (4).				

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves da lectura a los incentivos propuestos:

Permisos de estudio sin atinencia al perfil, tendientes a optar por ascenso laboral. Se deja.

Financiamiento para capacitación y desarrollo profesional con recursos producto de convenios con organizaciones sociales tales como FBS-SITUN, ASOUNA, FundaUNA y otras. Se deja.

Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos. Se deja.

Listo entonces, tendientes a optar por ascenso laboral.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves, pasa a analizar los incentivos propuestos por reconocimiento por Mérito. Se derivan de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos:

Certificación de conocimientos y competencias, este concepto se está trabajando en el sector académico y sería muy importante que lo desarrollemos para que quede también ligado al sector administrativo.

Reconocimiento por méritos al implementar procesos que simplifiquen y flexibilicen la gestión administrativa con la participación.

Impacto de unidades académicas, administrativas y o para académico administrativas está con lo que nos han comentado de simplificación, plan de mediano plazo y todo podría venir a motivar el desarrollo de iniciativas a nivel institucional.

La Mag. Nixia Salas López muchas gracias, recordar entonces que la propuesta que se presentó por parte de la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves está en fase de mejora, en el sentido de que todavía se pueden realizar ajustes y precisar algunos conceptos alguna redacción específica, e igual volver a ser otra lectura individual cada uno, para que podamos, precisar aún más, digamos la oportunidad de mejorar en esta esta etapa del del informe.

Agradecer por supuesto a la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves el esfuerzo porque se reitera y se vuelve a indicar en cada una

de las sesiones que este trabajo no solo es arduo, sino que conlleva muchísimas horas de tiempo extraordinario, de tiempo de familia.

Estamos cansados y tenemos otras responsabilidades que atender desde cada uno de nosotros, el Téc. José Orozco Lezcano que está acompañándonos desde una gira institucional que también está asumiendo y en esa oportunidad le tocó ir solo, y eso también hay que reconocerlo, porque llegó prácticamente a instalarse y conectarse y bueno el Mag. Dennis Víquez Ruiz y mi persona que vamos a continuar, vamos a hacer un receso nosotros ahora que terminemos la sesión y nos vamos a volver a reunir para avanzar con el análisis de datos que ya nos responsabilizamos presentar.

Reconocer el trabajo de la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves que hoy nos comparten y por supuesto con el reconocimiento de que evidentemente es parte de un insumo importante de este informe y ya un buen avance, porque es un buen avance, porque de verdad lo que falta, como plan específicamente, ya el ejercicio puede darse, digamos, de una manera más grupal que posteriormente vendría a la Comisión.

Somete a aprobación el sesionar los primeros cuatro días del mes de abril de 2024, para trabajar en la Propuesta de Informe de Beneficios no remunerados y concluirla para comunicar el resultado al Consejo Universitario.

Con eso estaríamos concluyendo las 4 sesiones del mes de abril. Estaríamos agendando el informe en los apartados que ya hemos indicado, el lunes 01 de abril de 2024, le corresponde al Téc. José Orozco Lezcano presentar su avance. El martes 02 de abril de 2024 retomarían el Mag. Dennis Víquez Ruiz y mi persona el análisis de resultados, el miércoles 03 de abril de 2024 le sumaría al trabajo que hayan concluido o avanzado y presenten la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y el jueves 04 de abril de 2024 estaríamos trabajando las conclusiones y recomendaciones para tener el informe completo y aprobar y gestionarlo ese mismo día, porque es la fecha límite.

Diría yo que para finalizar las conclusiones y recomendaciones posiblemente tengamos que llevar trabajo adelantado, porque posiblemente no nos dé tiempo de concluir en la sesión, dado que la dinámica de trabajo es bastante pesada.

Ya es tarde, estamos en jornadas ordinarias y extraordinarias, porque sabemos que el trabajo que se trae a sesión implica invertir tiempo. Sin no pensar más bien en que podamos hacer algún ajuste. Quedemos en esta en esta decisión o en esta propuesta para, una vez que nos incorporemos, regresando de la Semana Santa.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz presenta moción de orden. Nosotros tenemos una programación de sesiones aprobadas. Para que se modifique la programación de sesiones anuales y se sesiones en el mes de abril de 2024, del 01 al 04 para atender el trabajo que se nos ha encomendado, se tiene que referenciar la modificación al acuerdo probado anteriormente, entonces, y someterlo a aprobación.

ACUERDO 02-12-2024:

C- SE MODIFICA EL ACUERDO TOMADO EN LA SESIÓN 048-2023, DEL 07 DE DICIEMBRE DE 2023, EN EL QUE SE APRUEBA LA PLANIFICACIÓN DE SESIONES ORDINARIAS PARA EL AÑO 2024.

D- SE APRUEBA SESIONAR EN EL MES DE ABRIL DE 2024, LOS DÍAS 01 AL 04, PARA REALIZAR EL PROCESO ELABORACIÓN, ANÁLISIS, Y CONCLUSIÓN DEL INFORME DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS POR PRESENTAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO EN EL PLAZO REQUERIDO. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

La Mag. Nixia Salas López Agradezco el esfuerzo, no solo el que se ha hecho hasta este momento, el que todavía falta, porque pero sabemos que durante la semana también estaremos trabajando y lo que viene, también he agradecerle a cada uno de ustedes que tengan un feliz descanso en la próxima semana de Semana Santa. Muchísimas gracias, buenas noches, pido al M.B.A. Gilberto Solís Ortega, detener la grabación.

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

NIXIA MARIA SALAS LOPEZ (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-05-0262-0187.
Fecha declarada: 30/07/2024 04:01:43 PM

JOSE ALFREDO OROZCO LEZCANO (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1138-0804.
Fecha declarada: 12/06/2024 10:54:45 AM

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
APROBADO EN LA SESIÓN 021-2024, DEL 06-06-2024.