

Acta 004-2024, realizada el 23 de enero de 2024.
Acta 005-2024, realizada el 06 de febrero de 2024.
Acta 006-2024, realizada el 12 de febrero de 2024.

3. Correspondencia Recibida

OFICIO	FECHA	REMITENTE	ASUNTO	ENLACE
UNA-AAPP-OFIC-038-2024	21-03-2024	Lic. Gustavo Téllez Arias Jefe Área de Análisis y Plan Presupuesto Programa de Gestión Financiera	Solicitud de presupuesto para el pago de dietas, sesiones ordinarias y extraordinarias, valor del punto carrera administrativa, presupuesto adicional para capacitación y educación formal.	https://agd.una.ac.cr/s/hare/s/v5ZCZas6TpgU7glkA5IGbQ
UNA-R-OFIC-699-2024	21-03-2024	M.Ed. Francisco González Alvarado Rector Universidad Nacional	En atención a diferentes oficios recibidos en este despacho sobre consultas relacionadas a la conformación de la Comisión Tripartita para la elaboración de un Plan de Capacitaciones para las personas funcionarias administrativas de la institución, se les convoca a reunión el martes, 9 de abril de 2024 a las 8:00 am en la sala de reuniones de las rectorías	https://agd.una.ac.cr/s/hare/s/Fz43nvoxQwCcgU4VIHxow
UNA-AFATH-OFIC-031-2024	22-03-2024	Licda. Kattia Solís Chaverri Jefa AFATH Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora PDRH	En atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-014-2024, se revisa el criterio de validación técnica de Johanna Acuña Garita.	https://agd.una.ac.cr/s/hare/s/s16Ac0uNRPW5eix9B8MYYA

UNA-JB-ACUE-131-2024	18-03-2024	M.Sc. Randall Hidalgo Mora Presidente Junta de Becas	Solicitar a las autoridades de: Rectoría, Rectoría Adjunta, Vicerrectorías, Facultades, Centros, Sedes, Sección Regional, Unidades Académicas y Órganos Desconcentrados, verificar que la información consignada en las solicitudes de capacitación y divulgación corresponda con lo indicado en la normativa vigente con el fin de evitar devoluciones de dinero en los informes finales de eventos aprobados.	https://agd.una.ac.cr/s hare/s/KAr07F3dS300 -mKge0bG8A
UNA-JB-ACUE-140-2024	18-03-2024	M.Sc. Randall Hidalgo Mora Presidente Junta de Becas	Solicitudes de derogaciones a eventos, capacitaciones y divulgación por parte de las personas funcionarias académicas y administrativas.	https://agd.una.ac.cr/s hare/s/n7YmRskjQTG1 ANolbxVSpw

4. Correspondencia Enviada

OFICIO	FECHA	DESTINATARIO	ASUNTO	ENLACE
UNA-CCAD-OFIC-023-2024 UNA-PDRH-	01-04-2024	Máster Steven Oreamuno Herra Presidente Consejo Universitario	Solicitud de una última prórroga para entregar en el mes de mayo 2024, el informe final que considere, no sólo la coordinación con el tema de Empleabilidad que	https://agd.una.ac.cr/s hare/s/ra3XQptcR SepZ Fcd KzaNA

OFIC-0160-2024			viene liderando APEUNA, sino además socializar la propuesta previo a la entrega final, de manera que permita cumplir con un entregable que reconozca todas las etapas necesarias para el análisis y gestiones que desde el Consejo Universitario se deben realizar.
----------------	--	--	---

5. Avance del informe Propuesta de Beneficios No Remunerados.”. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobación de Acta.

2.1. Acta de la Sesión 004-2024 Ordinaria, realizada el 23 de enero de 2024.

ACUERDO 02-13-2024: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 004-2024 ORDINARIA, REALIZADA EL 23 DE ENERO DE 2024. **APROBADA EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.**

2.2. Acta de la Sesión 005-2024 Ordinaria, realizada el 06 de febrero de 2024.

ACUERDO 03-13-2024: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 005-2024 ORDINARIA, REALIZADA EL 06 DE FEBRERO DE 2024. **APROBADA EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.**

2.3. Acta de la Sesión 006-2024 Ordinaria, realizada el 06 de febrero de 2024.

ACUERDO 03-13-2024: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 005-2024 ORDINARIA, REALIZADA EL 12 DE FEBRERO DE 2024. **APROBADA EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.**

La Mag. Nixia Salas López agradece al M.B.A. Gilberto Solís Ortega por el esfuerzo que realiza para la actualización de las actas en atención al plan establecido para el 2024.

ARTÍCULO TERCERO: Correspondencia Recibida

3.1. El oficio UNA-AAPP-OFIC-038-2024 de fecha 21 de marzo de 2024 suscrito por el Lic. Gustavo Téllez Arias Jefe Área de Análisis y Plan Presupuesto Programa de Gestión Financiera mediante el cual, realiza la solicitud del presupuesto para el pago de dietas, sesiones ordinarias y extraordinarias, valor del punto carrera administrativa, presupuesto adicional para capacitación y educación formal.

La Mag. Nixia Salas López: Es importante indicar que en este documento se solicita información para elaboración del presupuesto ordinario 2025. Alguna información se ha solicitado y entregado históricamente tal como el número de integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa propietarios y suplentes que les corresponde el pago de dietas, el número de sesiones ordinarias y extraordinarias estimadas para el año 2025 con base en la planificación, la proyección del valor del punto de Carrera Administrativa para el año 2025. La proyección del presupuesto adicional requerido para educación formal y capacitación, únicamente para los casos de nuevo ingreso que se estimen para el año 2025. Solicita al M.B.A. Gilberto Solís Ortega ir trabajando en el oficio que da respuesta a esta información solicitada, cuyo plazo vence el 06 de mayo de 2024.

ACUERDO 04-13-2024:

A- SE TOMA NOTA DEL OFICIO UNA-AAPP-OFIC-038-2024 DE FECHA 21 DE MARZO DE 2024 SUSCRITO POR EL LIC. GUSTAVO TÉLLEZ ARIAS JEFE ÁREA DE ANÁLISIS Y PLAN PRESUPUESTO PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA MEDIANTE EL CUAL, REALIZA LA SOLICITUD DEL PRESUPUESTO PARA EL PAGO DE DIETAS, SESIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, VALOR DEL PUNTO CARRERA ADMINISTRATIVA, PRESUPUESTO ADICIONAL PARA CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN FORMAL PARA EL AÑO 2025.

B- SE DELEGA EN EL M.B.A. GILBERTO SOLÍS ORTEGA, PROFESIONAL AUXILIAR EN SERVICIOS SECRETARIALES DE LA COMISIÓN, ELABORAR EL PROYECTO DE RESPUESTA, PARA QUE SEA REVISADO POR LA PRESIDENCIA Y SECRETARIA Y SEA PRESENTADO A LA

COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL PLAZO CORRESPONDIENTE. APROBADA EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.

- 3.2. El oficio UNA-R-OFIC-699-2024 de fecha 21 de marzo de 2024 suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado Rector Universidad Nacional mediante el cual informa que en atención a diferentes oficios recibidos en este despacho sobre consultas relacionadas a la conformación de la Comisión Tripartita para la elaboración de un Plan de Capacitaciones para las personas funcionarias administrativas de la institución, se les convoca a reunión el martes, 9 de abril de 2024 a las 8:00 am en la sala de reuniones de las rectorías **SE TOMA NOTA.**

La Mag. Nixia Salas López: Hace un recordatorio para poner en contexto a los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa, recuerdan que el año pasado se inició el trabajo en la Comisión Tripartita, pues nos dimos la tarea, tanto los compañeros de Sindicato como los representantes de la Comisión en hacer algunas propuestas iniciales a partir de ideas que veníamos conversando, para efectos de que pudiera ser parte de este plan de capacitaciones que se indica y así lo establece la resolución.

En la segunda sesión, porque la primera no participaron los compañeros del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, la participación por decirlo así, se les limitó en el sentido de no contar según ellos con toda la información acerca de cuál era la participación que ellos iban a tener, cuál era el alcance de la Comisión, en fin, una serie de dudas que fueron elevadas en este caso a la Rectoría. De igual forma, nosotros como Comisión de Carrera Administrativa también hicimos llegar un acuerdo con la preocupación de que los compañeros del Programa Desarrollo de Recursos Humanos no fueran parte de esta Comisión Tripartita, para estos efectos es justamente que se nos convoca el día de mañana para hacer las aclaraciones necesarias.

Otra persona que fue invitada, según lo que vi en la convocatoria fue es la Máster Yeimy Fonseca Cascante, jefa de la Sección de Gestión Estratégica de APEUNA, ella fue convocada a participar en esa reunión, creo que la Rectoría estaría

incorporando en este caso a alguien de APEUNA para hacer la vinculación con el tema de Empleo Público, el tema de la empleabilidad, que también están trabajando ellos con el tema de las capacitaciones. En ese sentido, pues entonces quiero decirles que obviamente que yo participo, como el Téc. José Orozco Lezcano está incapacitado, me haré acompañar del Mag. Dennis Víquez Ruiz, en la medida de las posibilidades que le permita.

3.3. El oficio UNA-AFATH-OFIC-031-2024 de fecha 22 de marzo de 2024 suscrito por la Licda. Kattia Solís Chaverri Jefa AFATH Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora PDRH, mediante el cual informa que en atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-014-2024, se revisa el criterio de validación técnica de Johanna Acuña Garita. **SE TOMA NOTA.**

La Mag. Nixia Salas López da lectura al documento:

“22 de marzo de 2024

UNA-AFATH-OFIC-031-2024

Mag. Nixia Salas López

Presidenta

Comisión de Carrera Administrativa

Asunto: Revisión de criterio de validación técnica de Johanna Acuña Garita.

Estimada señora:

En atención al oficio **UNA-CCAD-OFIC-014-2024**, se indica lo siguiente:

Funcionario: Johanna Acuña Garita

Cédula: 3-0472-0718

Cargo: Técnico Asistencial en Servicios Secretariales

Formulario de respuesta del AFATH: **UNA-AFATH-VTCA-200-2023**

Nombre del curso	Criterio emitido en formulario	Análisis técnico actual	Criterio final
CONTABILIDAD BÁSICA	(N1) Carece de atinencia, por cuanto el perfil de cargo no muestra funciones-actividades, competencias, conocimientos complementarios o requerimientos técnicos asociados a la actividad solicitada.	De acuerdo con la argumentación presentada por la funcionaria Acuña Garita y en lo que corresponde al AFATH, se procedió a solicitar criterio técnico al Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Puestos (AOTCVC) y de la respuesta brindada en oficio UNA-AOTCVC-OFIC-019-2024 como conclusión se desprende que: <i>el curso Contabilidad Básica no se vincula con los ejes formativos indicados en el ítem Formación Complementaria ni con la caracterización del puesto.</i>	Por lo expuesto, se mantiene el criterio emitido anteriormente: N1) Carece de atinencia, por cuanto el perfil de cargo no muestra funciones-actividades, competencias, conocimientos complementarios o requerimientos técnicos asociados a la actividad solicitada.
EJECUTIVO EN SERVICIO AL CLIENTE	(P1) Es atinente con el perfil de cargo que ocupa actualmente (Funciones-actividades, competencias, requerimiento técnico y conocimiento complementario)	Se mantiene el criterio emitido anteriormente ya que el curso es atinente al puesto ocupado por la funcionaria al momento de presentar la solicitud de ingreso al régimen.	(P1) Es atinente con el perfil de cargo que ocupa actualmente (Funciones-actividades, competencias, requerimiento técnico y conocimiento complementario)

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN	(N1) Carece de atinencia, por cuanto el perfil de cargo no muestra funciones-actividades, competencias, conocimientos complementarios o requerimientos técnicos asociados a la actividad solicitada.	Se realiza un nuevo análisis y se evidencia que por un error involuntario se indicó que la actividad formativa no es atinente, siendo lo correcto que es pertinente por la temática desarrollada, por tanto, se modifica el criterio emitido anteriormente.	(P5) Es pertinente por corresponder con la Ley 7727 sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.
-------------------------	--	---	--

Sobre la incoherencia en el código de puesto 020303-227 del Compendio de Perfiles de Cargos administrativo y el que aparece en la planilla laboral 030203-227 para el cargo TÉCNICO ASISTENCIAL EN SERVICIOS SECRETARIALES SECRETARIO/A, la respuesta brindada por AOTCVC es: *Sobre la codificación del puesto en sistema, lleva razón la funcionaria debido a que en la estructura ocupacional administrativa el orden establecido se diseñó a partir del Macroproceso, Estrato y Nivel (020303), separado con*

guion del código perfil (227); sin embargo, específicamente en el proceso de planilla, el sistema invierte el orden de la numeración, a saber, Nivel, Macroproceso y Estrato (030203), no obstante, el perfil se mantiene (227) y responde a la misma denominación del puesto técnico asistencial en servicios secretariales, por tanto, no procede considerar que sea un puesto diferente.

Cordialmente,

Licda. Kattia Solís Chaverri

Jefa

Área de Formación y Actualización del Talento Humano

LRN”

La Mag. Nixia Salas López: Aclara que este caso lo tiene asignado el Téc. José Orozco Lezcano, se le trasladará el oficio, para que forme parte de la respuesta que proponga a la Comisión de Carrera Administrativa.

3.4. El oficio UNA-JB-ACUE-140-2024 de fecha 18 de marzo de 2024 suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora Presidente Junta de Becas, mediante el cual informa que las solicitudes de derogaciones a eventos, capacitaciones y divulgación por parte de las personas funcionarias académicas y administrativas. **SE TOMA NOTA.**

La Mag. Nixia Salas López este oficio en recientemente ingresó a la correspondencia, aunque tenga fecha del 18 de marzo de 2024, se refiere a las solicitudes de derogaciones a eventos de capacitación y divulgación por parte de las personas funcionarias, académicas y administrativas. La Junta de Becas toma acuerdo partiendo de que se han dado varias situaciones reiteradas de devolución de dineros ya otorgados porque las personas que habían solicitado el beneficio, sus superiores eventualmente les han solicitado participar de alguna reunión o alguna convocatoria en específico y estas personas no pueden asistir a la capacitación becada, entonces se han venido dando una serie de retrocesos en ese sentido y lo que solicita la Junta de Becas a las autoridades, Rectoría, Rectoría Adjunta, Vicerrektorías, Facultades, Centros, Sedes es que no se autoricen actividades simultáneas que impidan la participación de las personas funcionarias, académicas y administrativas en los eventos de capacitación que han sido becados con el fin de evitar las derogaciones y devoluciones de dinero. Básicamente es un acuerdo que viene dirigido a todas las autoridades. Específicamente nosotros como Comisión de Carrera Administrativa no tenemos presupuesto y no solicitamos apoyos económicos, entonces más bien si les parece lo damos por visto, y lo considera en el seno de su departamento o instancia para la atención necesaria.

La Mag. Nixia Salas López considero que el tema es un tanto complicado, por ejemplo ella estaba inscrita en una capacitación mañana, pero debo atender la convocatoria que realiza la Rectoría a participar en la Comisión Tripartita.

ARTÍCULO CUARTO: Correspondencia Enviada

4.1. El oficio UNA-CCAD-OFIC-023-2024, UNA-PDRH-OFIC-0160-2024 de fecha 01 de abril de 2024 remitido al Máster Steven Oreamuno Herra, Presidente del Consejo Universitario, mediante el cual se solicita una última prórroga para entregar en el mes de mayo 2024, el informe final que considere, no sólo la coordinación con el tema de Empleabilidad que viene liderando APEUNA, sino además socializar la propuesta previo a la entrega final, de manera que permita cumplir con un entregable que reconozca todas las etapas necesarias para el análisis y gestiones que desde el Consejo Universitario se deben realizar. **NOTA.**

La Mag. Nixia Salas López: El documento UNA-CCAD-OFIC-023-2024, UNA-PDRH-OFIC-0160-2024 se les compartió a los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa la semana pasada por correo electrónico. Se les hizo llegar indicándose que la iban a cambiar la dinámica de trabajo para que nos pudiéramos dedicar al avance del Informe de Beneficios no Remunerados, entonces sí me interesa, tal vez que nos conste en el acta que se suscribió un oficio conjunto entre La Comisión de Carrera Administrativa y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos se fechó primero de abril de 2024, el cual va dirigido al Master Steven Oreamuno Herra, Presidente del Consejo Universitario con asunto socialización de la propuesta, beneficio no remunerados para el sector administrativo, que dice lo siguiente:

“1 de abril de 2024

UNA-CCAD-OFIC-023-2024
UNA-PDRH-OFIC-0160-2024

Máster
Steven Oreamuno Herra
Presidente
Consejo Universitario

Estimado señor:

Asunto: Socialización Propuesta Beneficios No remunerados para el Sector Administrativo

En atención al oficio **UNA-SCU-036-2024** del 8 de febrero de 2024, mediante el cual se otorga a la Comisión de Carrera Administrativa la prórroga solicitada para entregar el informe final de la propuesta de beneficios no remunerados para la población administrativa, con fecha al 4 de abril de 2024.

Que para la elaboración de esta propuesta se han obtenido los siguientes resultados:

1. El proceso consultivo al sector administrativo concluyó en el mes de enero 2024, el cual ha sido asesorado por el IDESPO, entregando los resultados del censo, en el mes de marzo de 2024.
2. El análisis de las dimensiones: Bienestar Personal, Superación Profesional y Desempeño Laboral, se ha venido sistematizando en las sesiones que este órgano colegiado cuenta, una vez a la semana, según lo establece el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa.
3. La articulación y validación con el Programa Desarrollo Recursos Humanos, se ha venido consolidando por medio de sesiones de trabajo, reuniones virtuales y presenciales, así como coordinaciones directas con la directora y jefaturas de AFATH, ARGI, de manera que se garantice la viabilidad de la propuesta a presentar, en cumplimiento a lo que establece el Consejo Universitario en el Acuerdo **UNA-SCU-147-2023** de fecha 11 de mayo del 2023, lo cual favorece el trabajo articulado entre la Comisión de Carrera Administrativa y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
4. La solicitud expresa indicada en el acuerdo **UNA-SCU-036-2024**, la cual indica, lo siguiente:

“Se insta a la comisión revisar el trabajo que se realiza en el tema de empleabilidad a nivel institucional por parte de la APEUNA, en virtud de la importancia de realizar acciones que a nivel institucional se estén desarrollando y pudiesen enriquecer el trabajo efectuado a la fecha desde una perspectiva integral.”
5. La oportunidad de que la propuesta considere las necesidades en esta materia de forma integral, articulando los esfuerzos, entre instancias y el uso eficiente de los recursos instituciones.

6. La importancia de socializar con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, Apeuna y la Rectoría la propuesta de beneficios no remunerados para la población administrativa, con la coyuntura de realizar acciones articuladas e integrales, que permitan unir esfuerzos.

En virtud de lo anterior, de manera conjunta se solicita con todo respeto una última prórroga para entregar en el mes de mayo 2024, el informe final que considere, no sólo la coordinación con el tema de Empleabilidad que viene liderando Apeuna, sino además socializar la propuesta previo a la entrega final, de manera que nos permita cumplir con un entregable que reconozca todas las etapas necesarias para el análisis y gestiones que desde el Consejo Universitario se deben realizar.

Agradeciendo el apoyo de siempre, les saludan.

Cordialmente,

Licda. Paola Arguedas Chacón
Directora
Programa Desarrollo Recursos Humanos

Mag. Nixia Salas López
Presidenta
Carrera Administrativa”

Este es el oficio que cursó y que hoy estaba siendo incluido en la agenda de la Comisión de Asuntos Económicos hoy lunes 08 de abril de 2024 fue visto en Comisión. Entonces estaríamos a la espera de la respuesta que se nos otorgue. la prórroga.

Era importante que entrara en fecha primero de abril, porque era previo a que vencieran la fecha otorgada, que era el 04 de abril de 2024.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega, informa a la Mag. Nixia Salas López que ingresó otro documento enviado por Junta de Becas, el cual dice casi exactamente lo mismo, pero adiciona que se verifiquen que las solicitudes estén ajustadas a tipos de beneficios que otorga Junta de Becas.

El oficio UNA-JB-ACUE-131-2024 de fecha 18 de marzo de 2024 suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora Presidente Junta de Becas, mediante el cual el cual dice casi exactamente lo mismo, pero adiciona que se verifiquen que las solicitudes estén ajustadas a tipos de beneficios que otorga Junta de Becas, se envía al chat para que les quede distribuido a los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa a petición de la Mag. Nixia Salas López.

ARTÍCULO QUINTO: Avance del informe Propuesta de Beneficios No Remunerados.

La Mag. Nixia Salas López: Le doy la palabra al Mag. Dennis Víquez Ruiz para que presente los datos que se tienen hasta este momento para que a partir de estos podamos visualizar las siguientes etapas. El informe que iba a presentar el Téc. José Orozco Lezcano, hoy se agendará para el próximo martes 14 de abril de 2024, ya que el lunes 15 de abril es feriado.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Tal vez antes de dar a conocer algunos aspectos que se han avanzado a nivel del análisis de la información de acuerdo a los instrumentos que se han aplicado, indicar que hay una etapa que es muy importante que se denomina sistematización y validación de los datos, para poder ser analizados, lo que significa que no solamente basta de remitir una base de datos con información, porque existe una fase que se llama la depuración, les comento, el cuestionario que hizo IDESPO se logró aplicar 372 personas, sin embargo, se tuvo que excluir a uno, porque era un coordinador académico y como coordinador en el listado de funcionarios administrativos se consigna que es un puesto administrativo y para efectos de este estudio no se puede consignar porque es un puesto académico. En total quedan 371 aplicantes, que son 100% funcionarios administrativos.

Posteriormente a ello, con base a una información que se obtiene en Carrera Administrativa de un documento que solicitó la Presidencia sobre el estado de los funcionarios administrativos, cuántos puntos tienen, etc., se obtiene una información que es importante, porque aunque si bien es cierto no logramos aplicar al 100% de la población, pero a través de ese dato pudimos sacar una

caracterización de la población administrativa y se obtienen datos totalmente relevantes, entonces el asunto es más que todo, dar un resultado de la información, el espíritu de dar a conocer cómo está la situación de la población administrativa en la Universidad Nacional.

Entonces nada más para que quede en actas, se utilizaron tres herramientas que se tienen el power bi, Microsoft Excel e Infogram como plataforma de diseño.

El Power Bi se trabaja en dos bases que se dieron, una que es propiamente Carrera Administrativa y otro que es propiamente de la planilla que se obtiene, entonces aquí voy a mostrar de la información que se toma de esa data propiamente bueno de la base de Carrera Administrativa, voy a enseñar, los elementos que se trabajan de la base, sobre los estratos ocupacionales, el grado académico, el sexo y tiempo laborado, de esos se sacan algunos elementos importantes para poder asociar y poder analizar.

También entre esas, se toma la planilla del mes de marzo, que se trabaja también en power bi, se toman algunos elementos para graficar y hacer el involucramiento del conjunto de datos propiamente y se trabaja en elementos más puntuales para poder ver algunos datos que puedo interiorizar, por ejemplo, algún dato muy importante es que el 61% de la población administrativa de la Universidad Nacional cuenta con propiedad.

Entonces es un dato importante y que además se tiene que ver a nivel, hasta de estudio. Por ejemplo, si uno quisiera saber a dónde se concentra la mayor población de trabajadores de la Universidad, se concentra en dos instancias muy claras, que es el Programa de Servicios Generales y el Programa de Desarrollo y Mantenimiento de Infraestructura, son los que, junto con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, son las tres instancias que en este momento tienen mayor cantidad de personal en la Universidad Nacional. Ahí puedo seguir dando otros datos que son importantes como hallazgos, pero que no son relevantes para el estudio. También hay otros datos que en cierta manera no se pueden ver a nivel del Excel, no se pueden trabajar en Power bi por cuestiones que ya les muestro.

Les estoy mostrando el paso a paso para que vean cómo llegamos a los datos.

La Mag. Nixia Salas López: Antes de que continúe con el desarrollo de la exposición, aclarar que la base de datos que nos suministró el Programa Desarrollo de Recursos Humanos es el listado de funcionarios activos, porque la planilla es salarios y no tenemos datos de salario, ahorita lo que tenemos es la planilla del total de funcionarios administrativos activos.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Gracias a la Mag. Nixia Salas López por la aclaración. Muestra la base de todo el conjunto, a nivel de datos de la data como tal, comprende aquel Excel que usted vieron de las preguntas ya tabulado en datos en codificación. Entonces para uno poder trabajar en los datos es más fácil bajarlo de esa manera.

Posteriormente, se comienzan a hacer unas segregaciones por ejemplo tiempo laborado en extractos ocupacionales. Toda esa parte hay que hacerlo en segregaciones para sacar los datos estadísticos a partir de las preguntas codificadas.

Para lograr obtener algunos datos, por ejemplo, el tiempo laborado hay que sacar algunas ecuaciones a partir de tabulaciones de los datos de la encuesta. Para llegar a esos conjuntos de datos propiamente se establecieron algunas ecuaciones, sacar primero el grado académico, tiempo laborado, el sexo, y luego estas que vemos aquí se sacan en ecuaciones para llegar a algunos datos muy puntuales que no están en ningún sistema. Por ejemplo, de los funcionarios administrativos que tenemos como base hay que hacer una segregación propiamente para tener cantidades, aquí podemos ver algunos datos que son muy importantes, que por ejemplo que el 40.01 de la población administrativa de la Universidad Nacional se concentra en la labor sustantiva, quiere decir que apoya a la academia y un 59.99% se dedica a toda la parte administrativa y eso tiene que ver en órganos de decisión en la cuestión ejecutiva y parte administrativa. Estas ecuaciones permiten ver algunos datos importantes, pero también ve, por ejemplo, el tema de los grupos etarios, entre el rango de los 24 años a los 68 años, es donde está la población del administrativo de la universidad que tiene en sí la concentración dos grandes

generaciones, la generación X y la generación Y, y para ver el tiempo laborado de acuerdo a esas generaciones.

Tenemos los grupos etarios y el tiempo laborado de esos son los que se toman como tal.

Entonces les enseñé esto porque es importante explicar, porque cuando ustedes van a ir a ver el documento Word, qué pasa cuando ven esos datos, pueden pensar es un simple gráfico, pero para llegar a ese gráfico se llevó todo este trabajo que hay que hacer, hay que hacer algunas cuestiones de interpretación y aplicar ecuaciones que permite por ejemplo llegar a tener, por ejemplo frecuencias, intervalos y todo este tema que maneja Excel para llegar a datos certeros. Entonces quería hacer esta acotación, primero antes de ver el informe en Word, porque es importante destacar eso.

La Mag. Nixia Salas Lopez: Muchas gracias al Mag. Dennis Víquez Ruiz.

La Shirley Rodriguez Chaves: Muy interesante, de hecho, la caracterización de la población creo que es un insumo que no nos lo hayan pedido pero definitivamente va a abonar en muchísimo en la universidad, podríamos podrías decirme los datos que cuando me dijiste que un 59% está en las áreas administrativas, incluye a guardas y choferes ¿y la parte para académica?

El Mag. Dennis Víquez: La parte para académica la concentra Vida Estudiantil, parte investigación con el sistema bibliotecario y por lo general, siempre se concentra más en Registro que pertenece a Docencia.

La Mag. Nixia Salas Lopez: Ese dato se perdió en el sentido de que ya no se ubica como macro proceso para académico.

La Mag. Shirley Rodriguez Chaves: ¿en dónde está ahorita, entonces en el 59%?

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Se está viendo dentro de un reglamento de Instancias de apoyo a la Academia que todavía no se ha probado. Ahorita está en el 59%.

La Mag. Shirley Rodriguez: Sería importante conocer la cantidad de instancias administrativas y la cantidad instancias académicas, si no yo se las pido a APEUNA porque tal vez sí podemos dar ese dato, creo que sería un cruce importante.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Si tengo las instancias nada más que hay que hacer una clasificación y se da como tal, pero para efectos del estudio no es tan importante, pero sí se puede sacar porque ahí está la información en la base.

Pasamos a ver algunos elementos en cuanto a la interpretación de datos, tiene que haber una lectura para ver si realmente para revisar que no exista algún error. Tenemos el análisis de los resultados, que viene con una introducción propiamente que bueno, que aquí por ejemplo hay que darle un espacio más a cada párrafo como parte del formato que hay que respetar.

Por ejemplo, viene ya la primera parte correspondiente a la **Caracterización de la población Administrativa en la UNA**. No se está poniendo la numeración de los gráficos por simple razones, porque hay que ver cómo quedaron los otros del primer documento para darles continuidad, no inicia una nueva serie, es un único documento dividido en dos, entonces tengo que hacer el gráfico de este, por ejemplo en este en esta apartado como tal de la caracterización de la población.

Gráfico N° xxx

Tiempo laborado de la población administrativa

Universidad Nacional 2024

Tiempo laborado	Total
Menos de año	5
De 1 año a 10 años	455
De 11 años a 20 años	751
De 21 años a 30 años	302
Más de 31 años	64
Total	1577

Fuente: Sistema Sigesa, base de datos proporcionada por el Prog. Desarrollo de Recursos Humanos

Uno de los aspectos muy importantes que se genera es que la mayor parte de la población se concentra entre el rango de los 11 años a 30 años de laborar. A eso le está toda la concentración de la población en la Universidad, y equivale a un 70.83% entonces eso es un dato muy importante porque a partir de la información se desarrollan temas tales como: **experiencia y conocimiento acumulado, estabilidad y cohesión de equipo, lealtad y compromiso, la reducción de costos de reclutamiento y capacitación, transmisión de valores y cultura organizacional**, que son elementos propios que puede dar todo un grupo ocupacional que está dentro de ese rango de 01 a 10 años y sumándole más a los que tiene 31 años y más. La concentración de la población de trabajadores por año, de manera porcentual, tenemos en el rango de 1 a 10 años son 455. es menos del 20% propiamente entonces.

En el documento se explica sobre el tema de la antigüedad y se converge con el tema del grupo etario.

Gráfico N° xxx

Grupo Etario de la población administrativa según rasgos generacionales

Universidad Nacional 2024

Grupo etario	TOTAL
Menos de 27 años	32
De 28 a 43 años	609
De 44 a 59 años	843
Más de 60 años	93

Fuente: Sistema Sigesa, base de datos proporcionada por el Prog. Desarrollo de Recursos Humanos

La concentración de este grupo etario se da en dos niveles, porque está entre 44 y 59 años de edad, que este representa un 53% y en un 38% está entre los 28 y 43 años, que tomando estos datos como tal a nivel de del criterio que establece la OMS, es una población joven que tiene la Universidad y además que haciendo una proyección a la jubilación, son personas que todavía tienen que laborar en la Universidad aproximadamente 35 años. Quiere decir que a esta población como tal les quedan varios años de trabajo con la Universidad siendo la edad de pensión los 65 años.

Este dato tiene relevancia porque la Universidad tiene una población joven que busca dinamizar, busca dinámicas diferentes ya que se ubica entre las generaciones X y Y, y se da una explicación, de las principales características de esa población y para establecer mecanismos que ayuden a retener esta población, a que se sientan motivados, a que se generen una mayor satisfacción laboral en la organización.

Gráfico N° xxx

Grupo Ocupacional de la población administrativa

Universidad Nacional 2024

Categoría	Total
Operativo	468
Técnico	456
Profesional	618
Dirección	35
Total	1577

Fuente: Sistema Sigesa, base de datos proporcionada por el Prog. Desarrollo de Recursos Humanos

Luego a nivel de los grupos ocupacionales podemos ver que hay un 58% de toda esta población que como tal está ocupan puestos profesionales, es donde se concentra un poco en el tema, digamos en grados académicos como tal verdad, Perdón, los puestos operativos y técnicos, son los que tienen la mayor cantidad de población en la Universidad Nacional, es el que ocupa en este momento el top, porque este representa el 58, 59% un 39% profesionales y un 2% en la parte de dirección.

Entonces convergen algunos elementos importantes, qué tenemos una población joven que se estima tiene que trabajar como promedio 30 años para su jubilación y la mayor parte del perfil como tal está en puestos operativos y técnicos.

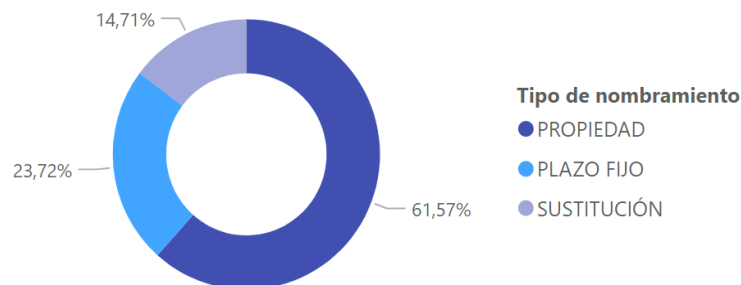
Qué pasa, que son poblaciones que se estima que a futuro pueda tener una mayor promoción interna para poder ascender en la Universidad y a la misma vez una mayor sostenibilidad aquella población profesional que aspira a tener el mayor

reconocimiento y que se le reconozca el trabajo como tal. Entonces en la explicación que se da en este informe, se destacan algunos elementos importantes como variables en la Universidad.

Gráfico N° xxx

Cantidad de funcionarios según tipo de nombramiento

Universidad Nacional 2024



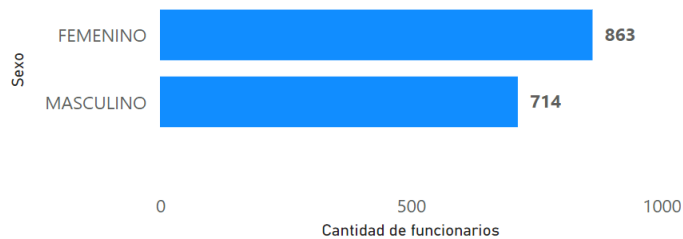
Fuente: Sistema Sigesa, base de datos proporcionada por el Prog. Desarrollo de Recursos Humanos

En el tema que tiene que ver con estabilidad la Universidad en sí podemos decir que si a nivel de población como tal, más del 50% de su población cuentan con una cuenta con estabilidad laboral. Si bien es cierto, aunque ese plus genera un valor agregado en el trabajador tiende a verse un aspecto con la aplicación de la Ley del Marco de Empleo Público, porque la estabilidad no asegura que realmente retenga el personal, recuerdo el caso de los informáticos que tenían propiedad en la UNA y se fueron a otro lugar, donde consideraban se le daba mayor reconocimiento y valor adquisitivo al trabajo que ellos hacían a través de una acción remunerativa.

Gráfico N° xxx

Sexo de la población trabajadora administrativa

Universidad Nacional 2024



Fuente: Sistema Sigesa, base de datos proporcionada por el Prog. Desarrollo de Recursos Humanos

A nivel de la población en la Universidad Nacional el género femenino tiene mayor predominio porque representa el 54% y un 45%, corresponde al sexo masculino y que además que si viene la composición están relativamente igualitarias como tal porque casi estamos en 50 y 50 y eso realmente es un elemento muy importante porque ayuda a generar un balance en la equidad de género en la organización.

Tabla N° xxx

Población Administrativa según instancia

Universidad Nacional 2024

Instancias	Total
Consejo Universitario	12
Órganos Desconcentrados	33
Órgano de Fiscalización	18
Órgano de Asesoría	18
Rectoría	133
Rectoría Adjunta	8
V. Administración	461
V. Docencia	71
V. Investigación	68
V. Extensión	5
V. Vida Estudiantil	119
Fac. Ciencias Sociales	87
Fac. Ciencias Exactas y Naturales	100
Fac. Ciencias de la Tierra y el Mar	94
Fac. Filosofía y Letras	48
Fac. Ciencias de la Salud	70
CIDE	37
CIDEA	36
Centro de Estudios Generales	13
Sede Regional Brunca	63
Sede Regional Chorotega	60
Sección Regional Huetar Norte y Caribe	23
Total	1577

Fuente: Sistema Sigesa, base de datos proporcionada por el Prog. Desarrollo de Recursos Humanos

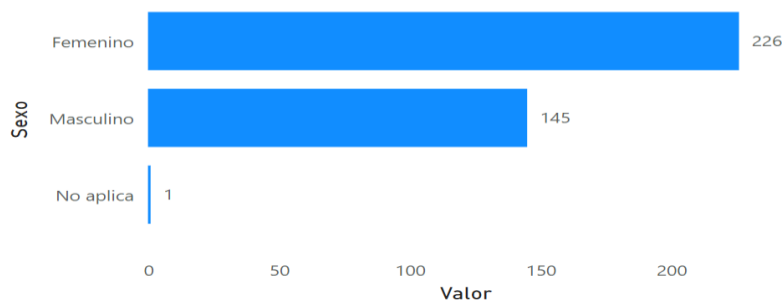
Si vemos por instancias como tal en poblaciones, se señala que un 59.9% se orienta en la atención administrativa y un 40% se destaca como apoyo a la labor sustantiva. La caracterización de la población se realiza sobre una población total de 1577 funcionarios con corte a marzo del 2023.

Los resultados del proceso consultivo a la población trabajadora administrativa, que es ya la aplicación que manda, que se hizo con apoyo del IDESPO hay algunos datos muy generales que se destacan ahí ya entrando en la conceptualización se desarrollan temas con bibliografía actualizada: **mejora del bienestar personal, promoción de la superación personal** y lo que tiene que ver con el desempeño en las funciones, por lo general son teorías que se vienen orientando a las organizaciones y no tanto en Costa Rica sino hacia afuera, y esos son las transnacionales, por lo general son los que practican este tipo de estrategias a nivel de sus organizaciones, pues entonces ahí se establece una conceptualización que ahí está con su debida cita y la fuente bibliográfica que en todo caso lo pongo en color rojo porque hay que confirmarlo luego como bibliografía consultada. Que de lo que es cada uno de estos conceptos, estas dimensiones, y ahí comenzamos a hacer toda una explicación de cada una de ellas.

Gráfico N° xxx

Sexo de la población trabajadora administrativa encuestada

Universidad Nacional 2024



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos noviembre-2023

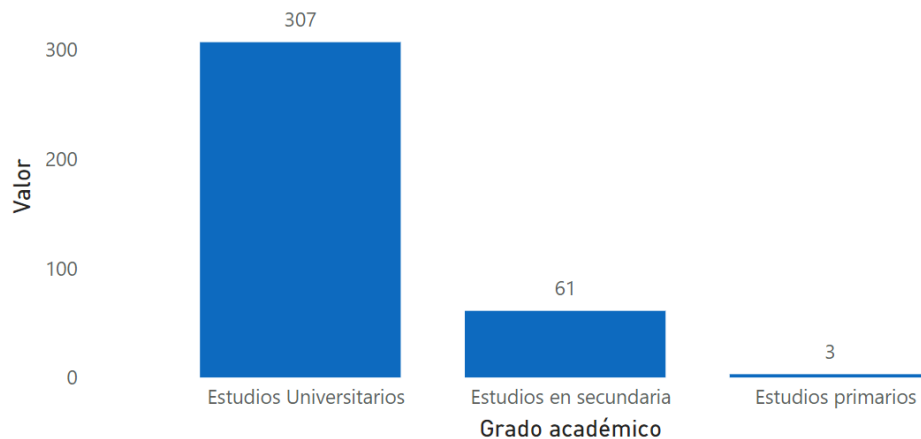
Ya comenzamos a ver de la participación en esta encuesta a nivel de sexo, bueno, por lo general las mujeres son las que tuvieron mayor participación. Bajo la dinámica que tiene la Universidad Nacional, es muy lógico que si tiene mayor cantidad mujeres, la tendencia es que íbamos a tener aquí más mujeres que hombres.

Entonces, bueno, ahí se explica sobre el tema de la cuestión de género, luego el grado académico.

Gráfico N° xxx

Grado académico de la población trabajadora administrativa encuestada

Universidad Nacional 2024



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos noviembre-2023

La mayor cantidad de la población que participó en la encuesta tienen estudios universitarios. Luego verán a nivel de datos, en el tema de los **incentivos de remunerativos existentes o propuestos** se destacan bajo el tema de las que tiene mayor frecuencia, que son aquellos cuadros que yo les enseñé en Excel y esos se grafican bajo este tema se destacan algunos elementos importantes porque hay alguna tendencia propiamente en esta en esta consulta de algunas cuestiones remunerativas muy reiterativas. Con esos tres elementos se concluye un elemento importante, que en los resultados de la encuesta revela una correlación significativa entre los incentivos remunerativos mencionados y los aspectos claves del bienestar personal, superación profesional y desempeño laboral. La provisión de capacitación, tanto formal como adicional exigida por el puesto, no solo se percibe como un beneficio económico, sino también como una inversión en el crecimiento profesional y el desarrollo personal de los trabajadores. Asimismo, el reconocimiento del desempeño excelente y los aportes a la productividad se alinean estrechamente con la satisfacción laboral y la motivación intrínseca, ya que brindan a los trabajadores un sentido de logro y valoración para sus contribuciones al éxito organizacional. La certificación de conocimientos y competencias, por su parte, no sólo valida la expertis individual, sino también puede aumentar la confianza y la motivación de los trabajadores, permitiendo con ello un mayor impulso al compromiso con la excelencia en el trabajo. En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de los incentivos remunerativos no sólo como herramienta para la retención del talento humano y la mejora del desempeño, sino también como facilitadores claves del bienestar y la realización personal en un entorno laboral.

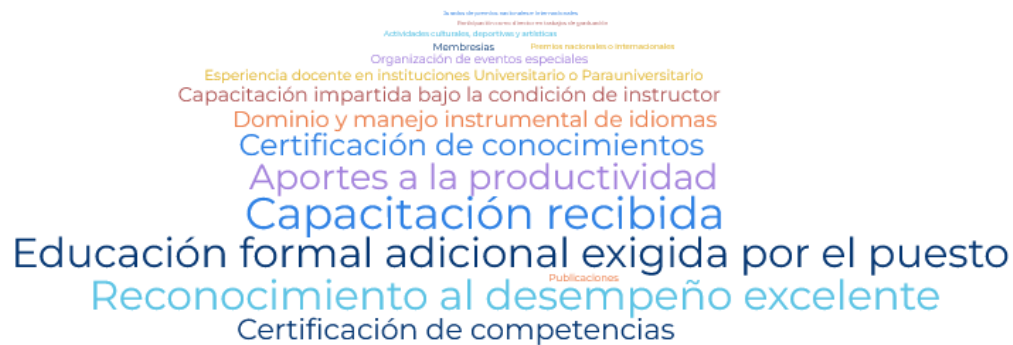
Se explica un poco sobre los incentivos no remunerativos como tal.

Gráfico N° xxx

Incentivos Remunerativos existentes o propuestos

¿Cuánto podría mejorar para su superación profesional?

Universidad Nacional 2024



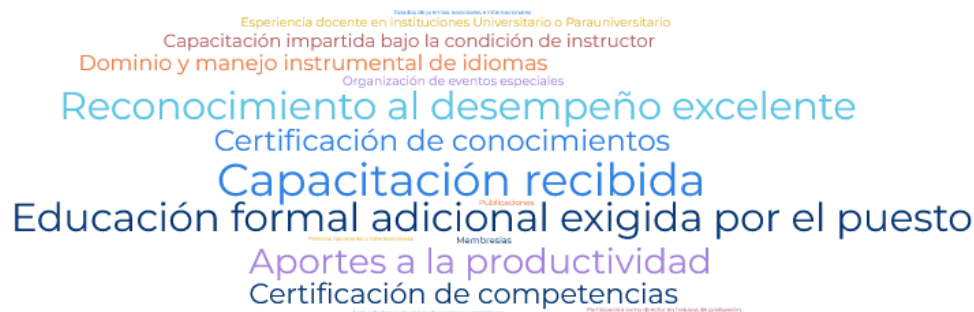
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos noviembre-2023

Gráfico N° xxx

Incentivos Remunerativos existentes o propuestos

¿Cuánto podría mejorar las funciones que desempeña en la UNA?

Universidad Nacional 2024



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos noviembre-2023

Gráfico N° xxx

Incentivos Remunerativos existentes o propuestos

¿Cuánto podría mejorar las funciones que desempeñan en la UNA?

Universidad Nacional 2024

Teletrabajo
Licencia (fallecimiento, matrimonio, adopción, cuidado fase terminal, cuidado post hospitalización entre otros)
Permisos para estudio (atinente)
Programa de salud y bienestar
Permisos
Pasantías administrativas en una primera fase inter-instancias

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos noviembre-2023

Aquí hay un hallazgo muy importante porque en el tema como tal se explica con los resultados de las encuestas, que ponen en manifiesto la estrecha relación entre los incentivos remunerativos mencionados y los aspectos fundamentales de bienestar personal, superación profesional y desempeño laboral. Los programas de salud y bienestar al proporcionar acceso a servicios de atención médica preventiva, programas de bienestar mental y físico, y actividades de promoción de salud, constituyen directamente a la mejora del bienestar general de los trabajadores. Por otro lado, la provisión de licencias por eventos significativos, como fallecimiento, matrimonio de adopción o cuidado en fases terminales demuestra un compromiso institucional con el apoyo a la vida personal y familiar de los funcionarios, lo que a su vez puede generar un ambiente laboral más satisfactorio y equilibrado. Además, el permiso para estudio pertinente permite a la población administrativa continuar con su desarrollo académico y profesional, lo que no solo beneficia su crecimiento individual, sino que también puede traducirse en mejor desempeño laboral y una mejor contribución al éxito organizacional por lo tanto, esos incentivos no remunerativos no sólo proveen el bienestar personal y de superación profesional, sino que también tiene un impacto positivo en el

compromiso y la eficacia laboral de los trabajadores en la Universidad. La información fundamenta también los aspectos y comentarios que los funcionarios mencionan en los aspectos de ampliación, que es lo que ayuda a argumentar aún más el análisis de los resultados.

En este momento, contamos con 29 páginas correspondientes al análisis y aquí se va a incorporar algún elemento que yo le dije a la Mag. Nixia Salas López que era importante, aspectos sobre puntos reconocidos a los funcionarios, en capacitación en educación formal y cuántos funcionarios están en esta condición con salario compuesto y cuántos con salario global, cómo elementos importantes que también se deben trabajar en una estrategia de una propuesta de incentivos no remunerativos para la población administrativa de la Universidad Nacional con los aspectos que se dan de la fotografía que tenemos actualmente de la población administrativa. No se ni si se tiene algo más que decir al respecto de todo esto, porque la Mag. Nixia Salas López también ha puesto aquí algunos elementos importantes para desarrollar el análisis.

La Mag. Nixia Salas López: Agradecer muchísimo el esfuerzo al Mag. Dennis Víquez Ruiz. Era importante explicar que previo a presentar este análisis de resultados con el avance significativo que se tiene, era muy importante explicar verdad de dónde salen esos datos que si bien es cierto la mayoría no nos hemos familiarizado con investigaciones de esta naturaleza, sí es importante, verdad, que conste en el acta, todo el detalle, la minuciosidad de la información que requiere, en este caso, una propuesta de la naturaleza que estamos trabajando, sumado a lo que ya el Mag. Dennis Víquez Ruiz explicaba, también estamos trabajando y se va a incluir como parte de la de las caracterización de la población administrativa y de la coyuntura en que la Universidad Nacional se encuentra en este momento como institución pública, partiendo de la implementación de una Ley que ha limitado en el reconocimiento de beneficios económicos y también se está incluyendo la cantidad de personas con una serie a 5 años de personas que se han jubilado o pensionado

producto de las entradas en vigencia de las legislaciones que ya conocemos en regímenes de pensión, así como renunciaciones, que eso también es importante porque hay una salida, una fuga de talento a nivel de la institución pública como es la Universidad Nacional, que no podemos invisibilizar y que es importante dejarlo en este informe porque eso nos permite a nosotros como Comisión no solamente un entregable con todas las características, como ya lo decíamos, sino también darle los insumos, en este caso a los tomadores de decisiones, en este caso el Consejo Universitario o en su defecto al Consejo de Rectoría, qué inicialmente estaríamos presentando los datos previos.

Es importante que se considere toda esta información porque en esa caracterización que describía el Mag. Dennis Víquez Ruiz, que contempla los cambios generacionales, producto de las circunstancias y situaciones que se han venido dando, que es importante que se considere en este informe. Ahora bien, con el análisis de los resultados, a nivel de avance que hoy se presenta nos cambian un poquito tal vez algunas propuestas que estábamos trabajando, de manera paralela con el plan específico que, que viene de manera conjunta siendo trabajado por la Licda. Idania Vargas Muñoz y la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, entonces tendríamos que empezar a empatar algunos datos para poder decidir. Además, nos reunimos individualmente la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y mi persona para realizar una revisión previa, de algunos datos para seguir avanzando, en información que se está trabajando a nivel del plan específico para poder determinar cuáles beneficios no remunerados son los que van a pasar a ser parte del plan.

Conversando con la Mag. Shirley Rodríguez Chaves el jueves veíamos incluso la oportunidad hasta de unificar algunos incentivos, e ir sistematizando un poquito más, de manera que el plan nos quede muy conciso y consecuente, obviamente con los resultados que estamos obteniendo y la oportunidad de incluir también todo el tema de méritos, como parte de una propuesta inicial, porque era por el plazo que nos queda, no, no es posible que nosotros amplíemos todavía más el estudio en el sentido de poder proponer específicamente la parte de operacionalizar el tema de méritos.

Si es importante, indicarlo porque no solamente el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa ya lo faculta cuando establece la oportunidad del beneficio en términos de beneficios remunerados y méritos, en el Reglamento ya está facultado, entonces, eso nos permite e incorporar una primera fase, al menos del marco conceptual de lo que esta Comisión considera importante dejar presentado. Entonces a modo general, este sería el primer avance del análisis de resultados que está en borrador, por decirlo así, en términos de que hay que leerlo, revisar un poco el tema de la redacción y que todavía estamos trabajando en algunos datos, que por eso es que era importante que la sesión de hoy incluso concluye a las 7:00 de la noche si es antes, mejor porque la idea es continuar con el trabajo que nos ocupa. Ahora, más bien, sí me gustaría escuchar a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y a la Licda. Idania Vargas Muñoz , y con base en estos datos, lo que ya vimos, podamos ir empatando con la etapa que continúa.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Más bien solicito a la Mag. Nixia Salas López que como tenemos que trabajar ahorita, yo lo que les pediría, aún a sabiendas de que es un borrador del trabajo de los datos que nos lo puedan facilitar, porque nosotros estamos construyendo ya digamos como la parte de términos, criterios, entonces podríamos traer una propuesta un poco más elaborada para la siguiente sesión, no sé si más bien la tarea sería también un poco anexar estos documentos al documento general, o si hoy ustedes trabajarían en ese documento que están ahorita presentando como borrador y nosotros trabajaríamos la propuesta y la otra semana vemos la conjunción de la información, porque ahorita nosotros no tendríamos que ver esa información para seguir nosotros trabajando.

La Mag. Nixia Salas López: Sí podemos hacerlo así. El Mag. Dennis Víquez Ruiz va a compartir en este para que conste en el acta y el avance presentado hoy para que sea incorporado en el acta literal, y además ahí entonces tendríamos el insumo para poder hacer este análisis en cuanto a lo que se viene trabajando y de una vez entonces definir, ver a las etapas subsiguientes en el sentido que en el correo electrónico que les remití la semana pasada, producto del cambio que se hizo, un poco habíamos estimado tal vez la programación de sesiones.

Obviamente siempre hay ajustes y en esto se debe ser siempre flexible, lo que es cierto es que la sesión no nos permite, pues trabajar, por decirlo así, de manera individual y teniendo un acta literal que nos quedaría de 300 ó 400 páginas, esos son temas de manera de inmanejable materialmente, entonces, lo que hacemos es que prácticamente dividimos la sesión en presentación de avances y trabajo grupal, en este caso ustedes dos y nosotros dos, para poder avanzar.

Podrían entonces ver y revisar el dato que ya el Mag. Dennis Víquez Ruiz nos está presentando aquí en el chat, nos está compartiendo y este traer una propuesta con base en este análisis que se hace para la próxima sesión, sumado a lo que estaría presentando el Téc. José Orozco Lezcano.

El Téc. José Orozco Lezcano tiene un pendiente que estará presentando entonces y la propuesta sería más bien sesionar el próximo martes 16 de abril de 2024 para avanzar en el resto de la semana, con lo que nos falta, porque recuerden ustedes que nos quedan después del martes, nos quedarían solamente dos sesiones, dos sesiones y la idea es, aunque el Consejo Universitario nos dé a nosotros fecha de entrega a mayo tenemos que programar las sesiones de socialización, en primer lugar, con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en segundo lugar con APEUNA y en tercer lugar con la Rectoría.

Entonces tenemos tres fechas, que si vemos mayo no nos va a alcanzar el mes porque lo que es cierto es que en el caso de la Rectoría nosotros no le podemos decir al Rector tal fecha, estamos sujetos a lo que en este caso el Consejo de Rectoría nos permita o que o con quien él designe, porque pues a mí me gustaría y me encantaría que fuera en Consejo Rectoría, porque ahí tenemos a todos los vicerrectores y vicerrectoras, y me encantaría compartirla con ellos, pero bueno, eso era lo que el Rector en este caso decida. Recuerden además que tenemos pendiente la elección de la nueva Presidencia y la Secretaría que yo preferiría que sea el día 22 de abril de 2024 que hagamos esa elección, porque hay una semana de plazo para que los compañeros de la Comisión hagan todos los trámites para cambio de firma, cierre de códigos de claves y todo lo demás, de manera que no se interrumpa el trabajo ordinario de la Comisión ni absolutamente nada de lo que haya que atender a nivel de Comisión, teniendo el 29 de abril de 2024, como fecha final

para que podamos aprobar este informe, que es la propuesta que yo haría para efectos de dejar cerrado el tema al mes de abril. No sé qué les parece, los escucho.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: No nada más me suena que sí. Si ven alguna cuestión ahí que ustedes vean que hay que ver, sería oportuno que no lo hagan saber para nosotros, seguir en lo que estamos revisando para corregir y hacer lo que corresponda. Entonces, si en la lectura ustedes ven algo que no se entienda o algo que ustedes que les resulte confuso favor nos lo hacen saber y nosotros le hacemos el ajuste, para ir haciéndolo paralelamente, eso lo digo porque, como le digo, puede darse el caso, que hay dedazos y todo el asunto, porque aquí, digamos, se establece toda la información, pero no así, digamos las cuestiones de la última revisión para hacer ajustes o ampliar a cuestiones, pero entonces nada más es una sugerencia.

La Mag. Nixia Salas López: Sí, y lo otro es que quisimos unimos textos entonces, textos que escribía yo, textos que escribía el Mag. Dennis Víquez Ruiz. Entonces si se encuentran cosas ahí repetidas o así, es que todavía nos falta ese barrido, por eso es que este es un avance para efectos de contar con los datos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: ¿Hasta cuándo fue que nos dieron tiempo para presentar la propuesta, que no solo hasta finales de mayo, verdad?

La Mag. Nixia Salas López: Entendiendo que es hasta finales de mayo, pero mañana me pondría en contacto con el Máster Esteban Araya Salazar. quien preside la Comisión de Económicos del Consejo Universitario, para tal vez contar con información preliminar.

La Mag. Nixia Salas López: Es que nosotros, de acuerdo con el calendario que usted había mandado el 15 de abril de 2024 estaríamos haciendo conclusiones y recomendaciones, pero más bien creo que el 15 de abril estaríamos analizando la propuesta propiamente.

La Mag. Nixia Salas López: Sí, más bien lo pasamos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: El análisis de la propuesta entonces se reprograma para el 15 de abril de 2024. Vamos a ver cómo nos va porque hay que finalizar criterios, y hacer una presentación. El miércoles 10 de abril de 2024, la Licda. Idania Vargas Muñoz y yo les podemos decir cómo vamos, porque hay que definir la propuesta, y entonces estaríamos hablando de las conclusiones y recomendaciones que muchas se sacan del análisis de datos que se estaba leyendo, para la próxima semana ir preparando las presentaciones preliminares de socialización.

La Mag. Nixia Salas López: Sí, de hecho, la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos me dijo que nada más le indicará la fecha y que nada más ella prioriza la fecha para tener obviamente la primera socialización por ser un trabajo conjunto. De ahí la importancia de agilizar el tema de ir ya en definiendo, exactamente tomando en consideración que ni al Programa Desarrollo de Recursos Humanos ni a APEUNA, les debemos entregar un informe formal en el sentido de cómo se va a elevar, podemos dar datos, decir, presentar datos en el sentido de compartir los hallazgos que hemos encontrado, ya que la propuesta final como tal, pues se tendrá hasta que tengamos la última sesión de socialización que sería con la Rectoría.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Claro, pero a mucha gente lo que hay que ir consultando es que les parece los incentivos que ya nosotros hemos ido estableciendo y creo que debería monitorearse esta semana con la Licda. Idania Vargas Muñoz, para empezar a hablar de personas, de instancias y qué vamos a proyectar a esas instancias para que a la gente también le de tiempo de realimentarnos, porque no es que tampoco les vamos a exponer y nos van a decir que felicidades y todo está perfecto, la idea es que tenga un espacio para hacer las

observaciones respectivas. Les comunicaremos cómo vamos con el trabajo y si requerimos alguna situación adicional.

La Mag. Nixia Salas Lopez: De acuerdo. Nosotros como Comisión hemos venido tratando de trabajar en paralelo y entonces también hemos incluido iniciativas que esta Comisión ha querido impulsar. Ahora bien, los datos posiblemente nos den otra orientación, entonces podríamos separarlos. Recomendación muy respetuosa para ustedes podrían separar el tema de las pasantías que es un tema que la Comisión quiere impulsar, pero que, en este apartado, tal vez no está saliendo con datos tan relevantes, de hecho no está saliendo.

Entonces concentrarnos tal vez en qué es lo que nos da en este momento el análisis de resultados para hacer una propuesta específica que no importa, que nos den solo 5 beneficios o 4, no importa. Porque recuerden, vamos a ver, nosotros tenemos que presentar este informe como por etapas, nosotros no podemos decir, este es el único estudio que se va a hacer con respecto a beneficios no remunerados porque estamos iniciando y no tenemos comparaciones a nivel de instituciones públicas, de hecho la bibliografía que está incorporada es de empresa privada, ustedes van a revisar la bibliografía y no tenemos homólogo, nosotros no tenemos homólogo porque esto es nuevo, a pesar de que no es nuevo, en el mundo laboral, pero es nuevo en las instituciones públicas. Entonces, estamos tratando de emular lo que el sector privado ya viene haciendo. El trabajo tiene un grado de complejidad en términos de poder hacer estas integraciones, por tanto se solicita que revisen el análisis de los resultados para que constaten que sí queda.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Podríamos hablar de fase uno y fase dos,.

La Mag. Nixia Salas Lopez: Exacto. Incluso qué digamos qué es lo viable, porque si hemos hablado viabilidad, lo viable a partir de los datos y qué es una propuesta secundaria en términos de segunda fase, no de segundo nivel, sino de segunda fase, de lo que eventualmente se podría ahondar. Me parece que esto deja muy

bien posicionado el informe, porque además, recordando la participación de las compañeras con el tema de empleo público, de la de empleabilidad, cómo se llama el tema que está liderando APEUNA es completamente incipiente, entonces estamos iniciando de cero, entonces esto posiblemente a ellos les va atraer mucho porque es un tema, no ha acabado, o sea en la propuesta no puede ser, esto fue lo que la Comisión de Carrera Administrativa propuso y con eso nos vamos a quedar, no, tenemos plan A tenemos opción B tenemos opción C Y si no por ahí hasta la D, entonces si es importante que lo podamos Categorizar en es en esos niveles y más bien trasladar lo que es viable en este momento para cumplimiento de lo que la propuesta en sí nos pide y lo de lo que los resultados nos arrojaron.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Comprendo. Vamos a ver cómo nos va.

La Mag. Nixia Salas López: Sí, estaríamos, no sé si hay alguna otra participación, si no para concluir la sesión como lo habíamos programado, agradeciendo el trabajo de cada uno, el esfuerzo, el compromiso y de verdad que reconocer el tiempo extraordinario que se dedica a estos temas que además a uno lo apasionan. Además, a uno le gustan, por eso es que además este es de verdad satisfactorio, poder decir que uno se dedica a esto con un gran espíritu de compromiso y con mucho amor para lograr propuestas que permitan el beneficio, en este caso de la población administrativa que esperamos poder concluir con todos los requisitos que ya nos hemos establecido nosotros mismos, porque nosotros somos los que nos hemos puesto los parámetros para efectos de cumplimiento. Agradecerles a cada uno de ustedes y en este caso, especialmente al Mag. Dennis Víquez Ruiz, porque ha dedicado muchísimo tiempo, yo me he sumado a ratos y lo tengo que confesar, así me he sumado a ratos, hemos hecho trabajo individual, pero el trabajo individual, que ha hecho el Mag. Dennis Víquez Ruiz, no tiene comparación con lo que yo puedo haber aportado. Muchísimas gracias al Mag. Dennis Víquez por su trabajo y por su compromiso y les agradezco a cada una. Entonces, daríamos por concluida la sesión del día de hoy. Solicito al M.B.A. Gilberto Solís Ortega que detenga la grabación.

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

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
APROBADO EN LA SESIÓN 022-2024, DEL 12-06-2024.