

Acta 007-2024, realizada el 19 de febrero de 2024.

Acta 008-2024, realizada el 26 de febrero de 2024.

3. Correspondencia Recibida

OFICIO	FECHA	REMITENTE	ASUNTO	ENLACE
SITUN-AL-110-2024	08-04-2024	Lic. Luis Esteban Solano Alfaro	Solicitud de información con respecto al estado de respuesta del recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo: UNA-CCAD.392-2023.	https://agd.una.ac.cr/share/s/wMhMb60mR6iNeNH PpJp_eg
UNA-R-OFIC-829-2024	10-04-2024	M.Ed. Francisco González Alvarado Rector UNA	Respuesta al oficio SITUN-OFIC-065-2024 de fecha 02 de abril del año en curso.	https://agd.una.ac.cr/share/s/ra6MGoLkTlqV SaGa44-13w
UNA-ARGI-OFIC-869-2024	09-04-2024	Lic. Roxana Acuña Valerio, jefa del Área Administración de las Remuneraciones y Gestión de la Información. PDRH.	Suspensión pago de puntos por Educación Formal al funcionario Greivin Barrantes Segura	https://agd.una.ac.cr/share/s/JE_UG6SQR-uKS6fhmkqz8g
UNA-ARGI-OFIC-875-2024	10-04-2024	Lic. Roxana Acuña Valerio, jefa del Área Administración de las Remuneraciones y Gestión de la Información PDRH.	Suspensión pago de puntos por Educación Formal al funcionario Joan Quesada Guerrero	https://agd.una.ac.cr/share/s/rriPijC8SPG015bA3p aCYA
UNA-PDRH-OFIC-048-2024.	16-04-2024	Licda. Paola Arguedas Chacón directora Programa Desarrollo de Recursos Humanos	Criterio técnico a este Programa respecto a la atinencia de las carreras Ciencias Criminológicas y Criminalística con el puesto de gestión operativa especializado en servicios generales oficial supervisor/a, código 010401-7, categoría 14. Oficio UNA-CCAD-OFIC-043-2023 del 22 de setiembre de 2023.	https://agd.una.ac.cr/share/s/5rFr7i0FTpaLzgm2dn EyZw

4. Informe en atención al oficio SITUN-AL-110-2024.
5. Segundo avance del informe Propuesta de Beneficios No Remunerados.
 - Resumen de las principales necesidades y preferencias expresadas por los encuestados. Presenta: Téc. José Orozco Lezcano.
 - Propuesta preliminar de Incentivos No Remunerativos. Presenta: Mag. Shirley Rodríguez y Licda. Idania Vargas Muñoz”.

APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobación de Actas.

2.1. Acta de la Sesión 007-2024 Ordinaria, realizada el 19 de febrero de 2024.

ACUERDO 02-14-2024: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 007-2024 ORDINARIA, REALIZADA EL 19 DE FEBRERO DE 2024. **APROBADA EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR, SIN OBSERVACIONES.**

2.2. Acta de la Sesión 008-2024 Ordinaria, realizada el 26 de febrero de 2024.

ACUERDO 03-14-2024: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 008-2024 ORDINARIA, REALIZADA EL 26 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 se realiza por la actualización de las actas.

ARTÍCULO TERCERO: Correspondencia Recibida

- 3.1. El oficio SITUN-AL-110-2024 de fecha 08 de abril de 2024 suscrito por el Lic. Luis Esteban Solano Alfaro, mediante el cual solicita información con respecto al estado de respuesta del recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo UNA-CCAD-392-2023. Este caso se analizará en el artículo cuarto de la sesión de hoy. **SE TOMA NOTA, SE ATENDERÁ EN EL ARTÍCULO CUARTO DE ESTA SESIÓN.**

- 3.2. El oficio UNA-R-OFIC-829-2024 de fecha 10 de abril de 2024, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, Rector, mediante el cual en respuesta al oficio SITUN-OFIC-065-2024 de fecha 02 de abril del año en curso en atención a solicitud de permiso para que los integrantes de la Seccional de Servicios Secretariales participe en la organización del día del Secretariado Internacional por realizarse el 26 de abril de 2024.

Se da lectura al oficio del M.Ed. Francisco González Alvarado.

La Mag. Nixia Salas López: Analizando la petición puntual indicada que no se pueden suspender los servicios mínimos, se estaría coordinando con el M.B.A. Gilberto Solís Ortega, para efectos de que el trabajo que se haga durante la mañana del evento citado, en la logística que participe uno de los dos integrantes de la Seccional de Servicios Secretariales por parte del personal destacado en la Comisión de Carrera Administrativa, porque en el caso de la Comisión de Carrera Administrativa forman parte de la Seccional, tanto el M.B.A. Gilberto Solís Ortega como la Licda. Karen García Barrantes, pero lo que es cierto es que el servicio no se puede suspender y no podemos cerrar la oficina para efectos de la actividad como tal, pues por supuesto que participan ambos en la tarde, pero en la mañana este sí estaríamos imposibilitados de brindar servicios. Si los dos se van a la organización de la actividad. Ofrezco el espacio por si alguno quisiera referirse.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Yo no.

El Téc. José Orozco Lezcano: No sé qué coordinación han tenido ellos con los demás miembros de la seccional, pero de igual forma si se ve el permiso dice, puede coordinar servicios mínimos en su labor no presencial. Entonces, en dado caso, no sé qué tanto será la logística, pero igual se podría coordinar el habilitar, la atención por correo electrónico. Gracias.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Informo que tengo problemas con la cámara. Respecto del tema de ofrecer servicios mínimos como tal, en el tema de horarios que no se puede brindar de forma ni remota, ni virtual, ni nada de eso, entonces lo digo porque yo sí tengo un criterio con respecto a ese aspecto, porque una de las compañeras se ha establecido de que ella podía estar de forma virtual atendiendo de todo, pero de acuerdo a la naturaleza, los puestos de recepción no son ni teletrabajables, ni tampoco son para atención a nivel virtual, ni electrónico. Entonces sí tiene que estar la persona en presencia en la oficina.

La Mag. Nixia Salas López: Cuando conversé con el M.B.A. Gilberto Solís Ortega, le explicaba que, al tener más personas participantes, pues los apoyos también deberían de darse de los otros participantes. En el caso de Carrera Administrativa tenemos la ventaja de tener dos representantes, sin embargo es desventaja para la Comisión porque de otorgarse permiso a los dos integrantes se quedaría la Comisión de Carrera Administrativa sin atención y ustedes pues deben también de considerar, que por el servicio que se brinda no podemos cerrar, o sea, si se va a va a dar permiso para participar en la actividad de la tarde los dos, pero no para irse desde la mañana y cerrar todo el día. Eso es lo que dificulta, digamos, la participación de ambos.

He sido siempre de las personas que más ha promovido la participación de los compañeros y aplaudo que ellos sean parte, ambos de un proceso de un macro proceso que han tenido que defender bastantes situaciones que se han venido presentando.

Sin embargo, en el oficio recibido se solicita garantizar se brinden servicios mínimos, lo que dificulta la participación de ambos desde la mañana. Es una decisión ya tomada se insta a los compañeros para que se organicen, solo un funcionario estaría participando y es el M.B.A. Gilberto Solís Ortega.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Tengo una gran duda con respecto a ese tema y el asunto es no es que esté en contra de lo que se señale el permiso como tal, el asunto es que por ejemplo el Día del Trabajador Universitario una persona se tuvo que quedar atendiendo servicios mínimos, y creo que algo que sí tendría que verse en este aspecto. Para la celebración del día del secretariado se puede crear un rol porque no pueden irse todas las secretarias, tiene que quedarse alguna, para que participen unas un año y otras otro año, hay cuestionamientos en los casos que las oficinas cierran completamente. Los permisos de la Comisión de Carrera Administrativa es un tema que tutela la Presidencia.

La Mag. Nixia Salas López: Muchas gracias. Efectivamente esta decisión es resorte de la Presidencia, pero en la línea que hemos venido trabajando, de colaboración con todos los miembros de la Comisión, son temas que yo siempre traigo a la Comisión para efectos de que todos estemos informados y que además por cualquier situación que se da algún comentario o alguna consulta, y ustedes no conocen las decisiones que hemos tomado, tanto al Téc. José Orozco Lezcano como mi persona. nos pareció razonable comentarlo.

3.3. El oficio UNA-ARGI-OFIC-869-2024 de fecha 09 de abril de 2024, suscrito por la Licda. Roxana Acuña Valerio, jefa del Área Administración de las Remuneraciones y Gestión de la Información, Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante el cual informa de la suspensión pago de puntos por Educación Formal al funcionario Greivin Barrantes Segura. **SE TOMA NOTA.**

11 de abril 2024

UNA-ARGI-OFIC-869-2024

Mag. Nixia Salas López
Presidenta
Carrera Administrativa

Estimada señora:

12 **Asunto:** Suspensión pago de puntos por Educación Formal al señor Greivin Barrantes Segura

Dado el estudio que está en proceso con respecto al pago de puntos por factor Educación Formal del funcionario Greivin Barrantes Segura, portador de la cédula 116620487, se informa sobre la suspensión del pago a partir de enero 2024.

Según resolución UNA-CCAD-ACUE-098-2023 se reconoce 20 puntos en educación formal por el título de Licenciatura en Ingeniería Informática y Desarrollo de Aplicaciones, a partir del 01/09/2023.

El señor Barrantes Segura se encontraba nombrado como Profesional Ejecutivo Bachiller en Desarrollo Tecnológico categoría 49, donde el requisito es bachillerato; sin embargo, el 26 de junio se aprueba cambio de puesto CP-ADMI-0036-2023 y el señor Greivin Barrantes Segura pasa a Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico categoría 34, cuyo requisito es Licenciatura, según perfil de cargos vigente.

Cualquier consulta adicional puede solicitarla a la Licda. Idania Vargas Muñoz al correo idania.vargas.munoz@una.cr.

Atentamente,

Licda. Roxana Acuña Valerio
Jefe
ARGI"

La Mag. Nixia Salas López: Este caso lo teníamos dentro de una de las actas pasadas, donde habíamos en recibido también un correo electrónico de una de las profesionales que asisten al Departamento de Tecnologías, haciendo la consulta con respecto a este caso, por ser materia que le compete al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en términos del reconocimiento del pago, pues nos damos por enterados, al funcionario, pues ya se le comunicó el oficio citado, es lo que entiendo, tal vez la Licda. Idania Vargas Muñoz pueda referirse si tiene que aclarar algo, yo se lo comunicó, la suspensión del pago, porque más bien se le estaba pagando lo que no le correspondía y en la administración pública se debe cancelar al erario público si se le estaba pagando de más y ya se subsanó con este

comunicado que el Área Administración de las Remuneraciones y Gestión de la Información, Programa Desarrollo de Recursos Humanos, nos hace llegar. Consulto si la Licda. Idania Vargas Muñoz quiere agregar algo en particular.

La Licda. Idania Vargas Muñoz: Si, en realidad, está en estudio el cobro, porque no es solo de este año, pero sí se avisó, que se suspende el pago para no continuar aumentando la deuda y se comunicó a la Comisión de Carrera Administrativa.

La Mag. Nixia Salas López: Correcto. En el caso del acuerdo que nosotros tomamos, esta Comisión no debe de tomar otro acuerdo porque ya el efecto de pago es que se suspende para efectos de no incurrir en pagos o suma giradas de más en este caso por no corresponder al requisito establecido en el momento del estudio.

3.4. El oficio UNA-ARGI-OFIC-875-2024 de fecha 10 de abril de 2024, suscrito por la Licda. Roxana Acuña Valerio, jefa del Área Administración de las Remuneraciones y Gestión de la Información Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el cual informa de la suspensión pago de puntos por Educación Formal al funcionario Joan Quesada Guerrero. **SE TOMA NOTA.**

“10 de abril 2024

UNA-ARGI-OFIC-875-2024

Mag. Nixia Salas López
Presidenta

Carrera Administrativa

Estimada señora:

13 **Asunto:** Suspensión pago de puntos por Educación Formal al señor Joan Quesada Guerrero

Dado el estudio que está en proceso con respecto al pago de puntos por factor Educación Formal del funcionario Joan Quesada Guerrero, portador de la cédula 112370114, se informa sobre la suspensión del pago a partir de enero 2024.

Según resolución UNA-CCAD-ACUE-141-2023 se reconoce 20 puntos en educación formal por el título de Licenciatura en Ingeniería Informática y Desarrollo de Aplicaciones, a partir del 01/09/2023.

El señor Barrantes Segura se encuentra nombrado como Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico categoría 34, cuyo requisito es Licenciatura, según perfil de cargos vigente.

Cualquier consulta adicional puede solicitarla a la Licda. Idania Vargas Muñoz al correo idania.vargas.munoz@una.cr.

Atentamente,

Licda. Roxana Acuña Valerio
Jefe

lvm”

La Mag. Nixia Salas López: Este perfil nos ha dado problemas en el sentido porque dicho perfil debería de ajustarse, está todavía vigente y nos ha ocasionado algunas situaciones e inducido a error.

El Téc. José Orozco Lezcano: Está pendiente que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de respuesta a la Comisión de Carrera Administrativa, sobre los perfiles especiales en los que se omite el requisito deseable de contratación para algunos puestos.

- 3.5. El oficio UNA-PDRH-OFIC-048-2024 de fecha 16 de abril de 2024, suscrito por la Licda. Paola Arguedas Chacón directora Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el cual criterio técnico a este Programa respecto a la atinencia de las carreras Ciencias Criminológicas y Criminalística con el puesto gestión operativa especializado en servicios generales oficial supervisor/a, código 010401-7, categoría 14. Oficio UNA-CCAD-OFIC-043-2023 del 22 de setiembre de 2023. **SE TOMA NOTA Y SE REVISARÁ EN EL ARTÍCULO CUARTO.**

ARTÍCULO CUARTO: Informe en atención al oficio SITUN-AL-110-2024.

La Mag. Nixia Salas López: Da la palabra al M.B.A. Gilberto Solís Ortega, Profesional Auxiliar en Servicios Secretariales para que se refiera al asunto.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega: Una vez recibido el documento **SITUN-AL-110-2024**, la Presidencia solicitó un informe del estado de situación de la consulta realizada con el oficio UNA-CCAD-OFIC-043-2023 del 22 de setiembre de 2023 al Téc. José Orozco Lezcano y a mi persona.

En conversación con D. José, determinamos la oportunidad de realizar averiguaciones. Se procedió a consultar sobre la respuesta al oficio UNA-CCAD-OFIC-043-2023 del 22 de setiembre de 2023 con los funcionarios del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

Se determinó a este documento se le iba a dar respuesta con el oficio UNA-PDRH-OFIC-528-2023 y que de acuerdo con las gestiones realizadas y la trazabilidad en sistema AGDe del oficio UNA-PDRH-OFIC-528-2023, el profesional del Área Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración (AOTCVC) inició el flujo en sistema del documento de respuesta a la solicitud UNA-CCAD-OFIC-043-2023 del 22 de setiembre de 2023, mediante el código precitado (UNA-PDRH-OFIC-528-2023) el 02 de octubre de 2023 en horas de la noche (9:19 pm), lo cual le fue notificado a la jefatura OTCVC, sin embargo, el documento en su versión editable no continuó su flujo y tampoco está como pendiente en la carpeta de “revisión y firma” de la jefatura ni de la dirección.

Al no tenerse claridad de lo ocurrido, procedieron a actualizar el código de oficio por: **UNA-PDRH-OFIC-048-2024** del 12 de abril del 2024, y se envió a la Comisión de Carrera Administrativa. La Presidencia solicitó que dicho documento fuera analizado por el Téc. José Orozco Lezcano.

Don Jose Orozco, explicó que este documento no generaba información sobre la complementariedad consultada, por lo que se solicitó ampliación del criterio mediante el oficio **UNA-CCAD-OFIC-028-2024**.

La Mag. Nixia Salas López: El señor Luis Solano Alfaro interpuso recurso de reposición el año pasado. En el momento que el M.B.A. Gilberto Solís Ortega realiza las consultas del caso, se detecta que hubo una situación en el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que provocó que la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa mediante UNA-CCAD-OFIC-043-2023 se quedara sin gestionar formalmente. Pasaron varios meses con ese documento sin respuesta, ahora llegó la respuesta que está establecida con el criterio **UNA-PDRH-OFIC-048-2024** que se refiere únicamente a la atinencia. Efectivamente se vuelve a confirmar que la carrera de Criminología no es atinente al perfil de cargo, por ser función operativa. Recuerden que la carrera de criminología o criminalística únicamente está incluida en el perfil de cargo del profesional asistencial en criminología, ocupado por el Sr. Walter May, que es el único cargo en la Universidad Nacional cuyo perfil de puesto tiene ese requisito.

En el oficio UNA-CCAD-OFIC-043-2023 se solicitó criterio sobre la atinencia como de la complementariedad, por lo tanto se gestionó nuevamente que se ampliara el criterio, incluyendo la complementariedad, y estaríamos a la espera de esa respuesta para que el Téc. José Orozco Lezcano desarrolle el respectivo proyecto de respuesta, a partir de una respuesta integral y así poder responder al Sr. Luis Esteban Solano Alfaro. Muchas gracias al M.B.A. Gilberto Solís Ortega por la información.

ARTÍCULO QUINTO: Segundo avance del informe Propuesta de Beneficios No Remunerados. Presenta: Mag. Shirley Rodríguez y Licda. Idania Vargas Muñoz”.

La Mag. Nixia Salas López: Doy la palabra a la Mag. Shirley Rodríguez y la Licda. Idania Vargas Muñoz”.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Vamos a hacer una exposición primero más o menos como de cinco minutos para presentar uno de los incentivos y les vamos a mostrar solamente mostrar el documento para que vean lo que hemos trabajado. vamos a durar 15 minutos, en el ejercicio, hagamos lo que hagamos, no importa, puede ser una fila para explicar y luego le presentamos la propuesta por cuánto es muy importante que todos manejemos la metodología que se empleó en la construcción.

Les he enviado un documento, por favor, les agradezco si lo pueden abrir, qué se llama incentivos no remunerados y tienen la fecha del día de hoy.

Área	Principales Incentivos Remunerados y No Remunerados Actuales Según Fuente Análisis			Propuesta de la Comisión de Carrera Administrativa	Objetivo
	Normativa, Convenios y Lineamientos	Encuesta aplicada a Personal Administrativo UNA y Grupo Focal	Principales Incentivos Otras Instituciones Homólogas UCR, TEC, UNED y Servicio Civil que la UNA no posee y se considera que puede implementar	Nuevos Incentivos No Remunerados	
Labor Destacada	Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente (4). Anualidades (2).	Día libre por obtención de calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño (17) Reconocimiento por buen servicio, evaluado por las personas usuarias.	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	<p>Reconocimiento de logros y a la labor destacada siendo parte del curriculum</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Reconocimiento por labor destacada con evaluación del desempeño sobresaliente ° Reconocimiento por labor destacada con evaluación del desempeño excelente ° Concurso Persona Trabajadora Administrativa Destacada 	

		(15) Crear un programa de reconocimientos y logros siendo parte del curriculum (15)	(14) Detalle de los incentivos ver xxxx	Reconocimiento de actividades administrativas destacadas, tales como; pasantías administrativas e intercambio de mejores prácticas
		Sistematización Encuesta xxxx Sistematización Grupo Focal xxxx		

<p>Salud y Bienestar</p>	<p>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). La Instancia Universitaria "UNA ACTIVATE" promueve ambientes de trabajo saludables. Clínica de quiropráctica y fisioterapia, el centro de bienestar general (19). Talleres y cursos deportivos por medio del Departamento de Promoción de la Salud (19). Talleres y cursos deportivos por</p>	<p>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)</p>	<p>Art. 62 Espacios laborales libres de violencia UCR (13). Art. 63 Sala Lactancia UCR (13). Art.3 Fondo Solidario Estudiantil (UCR) (20)</p>	<p>Asistencia psicológica o psiquiátrica para el bienestar emocional y salud mental</p> <p>Fondo Solidario para programas que permitan mejorar la salud física y mental de la persona funcionaria (individual) con recursos producto de convenios con organizaciones, tales como: FBS-SITUN, ASOUNA y otras.</p> <p>°Adquisición de Medicamentos °Procedimientos de apoyo diagnóstico °Asistencia psicológica o psiquiátrica para el bienestar emocional y salud mental °UNA Activate-Salud Física</p> <p>Fondo Solidario para programas en los grupos de trabajo en unidades académicas, unidades de apoyo a la académica y unidades administrativas, para mejorar la salud física y mental con recursos producto de convenios con organizaciones, tales como: FBS-SITUN, ASOUNA y otras.</p> <p>°Salud Laboral (Condiciones de Trabajo) °Asistencia en psicología laboral para el bienestar emocional en los grupos de</p>
--------------------------	--	---	---	---

	<p>medio del Centro de Recreo FBS (18). Pólizas Seguros de Vida del Magisterio Nacional (18). Programas asistenciales y de Promoción y Prevención de la Salud (21). Gastos Médicos y Clínica de Especialidades Médicas (18). Permisos con goce y sin goce de salario (8)</p> <p>Salud Ocupacional (22) ojo riesgos Salud Laboral... Departamento de Salud tres áreas: atención de la salud, promoción y prevención de la salud y comunicación y educación para la salud. Fondo Humanista UNA (23)</p>			<p>trabajo °Mejora Ambiente Laboral (factores psicosociales riesgos) °Adaptando mi puesto de trabajo Espacios Socio Laborales</p>
--	---	--	--	---

<p>Oportunidades de crecimiento o y promoción:</p>	<p>Capacitación Impartida (4) 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). Participación lectoría y tutoría (4) Art. 6 inciso a) Reconocer por medio de diferentes méritos e incentivos el desarrollo profesional y académico del funcionariado administrativo de la Universidad Nacional. Permisos con goce y sin goce de salario. Representación calificada de la institución. (8)</p>	<p>Espacios de retroalimentación en temas críticos (16) "Reconocimiento por méritos, publicaciones de calidad (17) "</p>	<p>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)</p>	<p>Sistema de promoción interna basado en el rendimiento y el mérito. °Calificaciones Profesionales °Experiencia °Procesos de simplificación y Flexibilización °Implementados °Otros Estudios</p>
--	---	--	--	--

<p>Conciliación vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Art. 12: Días feriados y de asuetos (2). Art. 13: Vacaciones (1, 2). Art 14. Compensación Vacaciones Art. 17: Licencias; nacimiento o muerte hijo (s), fallecimiento cónyuge, compañero(a), padre, madre o hermano (a), matrimonio, traslado residencia, fenómenos naturales, daños por vandalismo o incendio, adopción menor, internamiento o acompañamiento tratamiento médico exterior hijo (a), padre, madre, cónyuge o compañer(a) (2). Art. 22: Permiso celebraciones (2). Art. 23: Permiso Actividades educativas,</p>	<p>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 cuidado para atender citas médicas y compromisos escolares (16-17) Permisos de estudio (16) Día libre por el cumpleaños (16) Ampliación de licencias, cuidado de personas dependientes (16) Día libre por cumplir quinquenio de servicio en la UNA (17)</p>	<p>Art 61. 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. Ej. adecuación de horarios y jornadas (UCR) (13)</p>	<p>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral °Flexibilidad de horario para funcionarios con desempeño sobresaliente. °Quinquenio de servicio en la UNA °Teletrabajo °Adaptando mi puesto de trabajo (teletrabajo) °Licencia Internamiento</p>
---	--	---	---	--

	<p>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). 30 días con goce de salario l regreso país a la persona exbecada (26)</p>			
Formación y Desarrollo	<p>Art. 18: Licencia asistir lecciones (2) Art. 23: Permiso Actividades Educativas. Art. 112: Apoyo para realizar tesis o actividades de graduación (2). Art. 123 y 124 Becas. Cuando se brinde colaboración económica a un becario, continuará cancelando las cuotas pensiones. La UNA procurará</p>	<p>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)</p>		<p>Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos.</p> <p>°Permisos de estudio sin atinencia al perfil, tendientes a optar por ascenso laboral.</p> <p>°Financiamiento para capacitación y desarrollo profesional con recursos producto de convenios con organizaciones sociales tales como FBS-SITUN, ASOUNA, FundaUNA y otras.</p>

<p>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, trabajadores exentos del pago de matrícula (2). Becas, capacitaciones y pasantías (5). Manejo instrumental y dominio de idiomas (4). Capacitación recibida (4). Permisos con goce y sin goce de salario. Capacitación o estudio, exbecados y participación en actividades académicas (8) Becas</p>			
--	--	--	--

	completas, complementarias y que requieren recomendación institucional, Tasas académicas, gastos de viaje y traslado, mensualidad, seguros, ayuda libros y tesis, gastos instalación traslado de libros ayudas extraordinarias (26)			
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)			
--	------------------------------	--	--	--

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
<http://www.documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1102>).
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.
20. Reglamento general del Fondo Solidario Estudiantil para el apoyo a estudiantes con situaciones calificadas de salud - UCR.
21. Reglamento de Bienestar Estudiantil UNA.
22. Reglamento de la **Comisiones**
Comisión de Salud **nivel nacional**
Ocupacional y Calidad de
Vida Laboral.
23. Fondo
Humanista
UNA. UNA-
VVE.001-
2023

24.

Reglamento
de Recursos
Humanos

25. Reglamento de
Comisiones y Oficinas o
Departamentos de Salud
Ocupacional

26. Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y
Profesional de los funcionarios Universitarios (disponible en el siguiente enlace:
<http://www.documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1106>).

27.

Instrucción
UNA-PDRH-
DISC-017-
2023

Bienestar emocional
programas preventivos y
de promoción salud...

En la primera fase del trabajo de hoy se compartirá un inventario que fortalecimos bastante en cuanto a los principales incentivos remunerados y no remunerados actuales. En la columna B, tenemos todo lo que es la normativa, convenios y lineamientos. Comentarles que la Licda. Idania Vargas Muñoz y yo, cuando empezamos a construir los incentivos, que es lo que les vamos a mostrar hoy, tuvimos sesiones de trabajo con algunas de las personas que son dueñas de los procesos, las personas estaban bastante satisfechas de que nosotros, en una etapa de construcción, los tomaremos en cuenta y realmente los aportes que nos han hecho son muy significativos.

Particularmente de una manera muy rápida, muy informal, nos ha atendido la Dra. Norma Salazar Baltodano, directora del Departamento Salud, con quien estuvimos trabajando dos horas en lo que corresponde al área de bienestar y salud.

Nos atendió Mtr. Jesús Rodríguez Ramírez, jefe del Área de Salud Laboral del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y contamos con la colaboración de la Licda. Katia Solís Chaverri, jefa del Área de Formación de Actualización del Talento Humano en una reunión donde estuvimos viendo la viabilidad en cuanto a las pasantías y lo que corresponde al compartir sobre las mejores prácticas.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz y mi persona, tuvimos una reunión con la señora M.Sc. Roxana Morales Ramos, Vicerrectora de Administración, y mencionamos un poco el trabajo que está desarrollando la Comisión de Carrera Administrativa en relación con los incentivos no remunerados.

De manera adicional, La Mag. Nixia Salas López y mi persona hemos estado conversando con el Máster Esteban Araya Salazar, miembro del Consejo Universitario para ir teniendo realimentación de él y hemos solicitado al Máster Christian González Hernández, director Ejecutivo de la Vicerrectoría de Administración, primeramente, en un carácter asesor de la propuesta, trabajar con nosotros una media hora, con esto les quiero decir que lo que van a ver hoy tiene una construcción, muchísimo más enriquecida que para que cuando se la presentamos a las demás personas, se haya tratado de incorporar eso, como ya ustedes saben, las lecturas obligatorias, todo lo que fue la revisión de la normativa en relación a lo que existía entonces, aparte del inventario que nosotros ya teníamos, pues hemos adicionado acá, por áreas como lo hemos trabajado.

La estructura también por diferentes recomendaciones varió un poco acá, nosotros teníamos solamente punteados los incentivos no remunerados y van a ver ahorita como tenemos la oportunidad de tener un incentivo remunerado y que estos en lugar de incentivos remunerados independientes, se conviertan en criterio.

Este es el documento que vamos a presentar ahorita, como pueden ver se ha enriquecido enormemente y acá es donde luego le solicitaremos al Téc. José Orozco Lezcano que con el trabajo que él está haciendo, inclusive ya llevamos 27 fuentes de información fundamentales que por favor nos ayude a dar una verificada en lo que se refiere a la normativa, convenios y lineamientos, porque si bien es cierto esto está punteado, nos hemos dado cuenta que cuando nosotros le presentamos la propuesta a esas personas con las que las hemos socializado definitivamente, es fundamental contextualizar que estos incentivos que nosotros estamos proponiendo

es porque faltan en esta línea, porque mucha gente nos dice, pero tal cosa sí, eso ya está, está en tal normativa.

Por qué están proponiendo eso, porque es complemento de esto otro, entonces esta columna se convierte necesaria en lo que es el manejo de esta propuesta de incentivos.

Ya, casi vamos a trabajar, mostrarles qué es lo que llevamos hasta este momento. Bueno, cambiamos un poco el formato, por supuesto que la Comisión pudiera alimentarnos y darnos una mejor versión.

Estamos hablando del impacto, los mismos tres ejes, bienestar personal, superación personal y desempeño funciones. Lo hemos también consultado con algunas personas para ver si la terminología de las tres dimensiones que estamos trabajando, engloban un poco o se asocian con la terminología que estamos trabajando a nivel institucional.

La Línea de responsable quedó igual, sigue la línea de incentivo no remunerado que dice: **Reconocimiento de logros y a la labor destacada, siendo parte del currículum.**

Este incentivo se puede ver en el cuadro como el que se encuentra en negrita, los que se encuentran sin negrita, en este caso reconocimiento por la labor destacada los teníamos antes en cuadros diferentes y ahora los tenemos acá como criterios, criterio, reconocimiento por la labor destacada, sobresaliente criterio, reconocimiento por la labor destacada excelente. Criterio, concurso a la persona trabajadora, administrativa destacada. Voy rápidamente a leerles un incentivo que ya habíamos trabajado, esta va a ser la base para lo que vamos a trabajar ahorita en el reconocimiento a la labor destacada sobresaliente, nosotros la habíamos visto como primer ejemplo, entonces tiene un objetivo que sería reconocer la labor sobresaliente de la persona funcionaria de la Universidad Nacional, según la evaluación del desempeño, para que promueva la superación personal, el resultado del 100 que se liga con el procedimiento y pues como ya ustedes lo habían aportado en la sesión anterior, el incentivo no remunerado por otorgar sería el certificado que se incorpora en el currículum.

De igual manera, con calificación excelente y este sí, es nuevo. Nosotros habíamos conversado de un concurso, bueno, habíamos hablado de persona trabajadora destacada y luego leyendo, por ejemplo, lo que corresponde a la persona destacada extensionista se trabaja por medio de un curso, tomamos la base de ese trabajo y pues nosotros diríamos que el objetivo es reconocer la contribución de la persona funcionaria administrativa de la Universidad Nacional a la gestión académico administrativa por medio de iniciativas de mejora e innovación, simplificación o flexibilización, desarrollando procedimientos, productos y servicios.

La descripción de este objetivo sería uno de los componentes contribución a la calidad de un proceso o actividad administrativa. El trabajo administrativo debe desarrollarse involucrando áreas académicas y administrativas. La contribución debe responder a los objetivos institucionales y las iniciativas de mejora, innovación, simplificación o flexibilización las iniciativas se desarrollan en procedimientos, productos o servicios. O aquí, más bien sería que resultan en procedimientos, productos y servicios, es decir, para tener yo un premio como persona destacada administrativa, pues tendría que tener mi iniciativa redundar en un procedimiento o servicio.

Solamente para la redacción de estas líneas estudiamos lo que era el concurso al extensionista los pro y los contra, acá es, reconoce un acto público como parte del incentivo al trabajo realizado por medio de un concurso para la selección de personal administrativo destacado, se emite un certificado que se incorpora como parte del currículum, ¿cuál sería la normativa? pues el procedimiento de gestión del desempeño. Hemos desarrollado varios apartados, algunos los hemos consultado ya con los especialistas, nos faltan cuatro cuadros de diálogo, hoy nosotros no los vamos a trabajar, pero sí necesito por favor, hagamos el ejercicio de trabajar al menos una línea para que todos manejemos la metodología que estamos trabajando, porque van a ver que ahora que nosotros nos hemos reunido con diferentes personas, no es fácil defender la propuesta y este es muy importante que la metodología.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves para trabajar en el documento no requieren descargarlo solo hay que abrirlo.

La Mag. Nixia Salas López: Bueno, muchas gracias a ambas por el avance que están en este momento resumiendo, porque sé que evidentemente, pues hay muchísimo trabajo detrás por todo lo que ya sabemos que hemos venido impulsando. Vamos a ver la dinámica que ustedes han escogido para esta etapa de elaboración del plan como tal, ya nos lleva a modificar la metodología, y estaríamos incluyendo en la misma otras fuentes de obtención de información, porque ustedes han hecho consultas a expertos especialistas. Ahí mencionan a la Dra. Norma Salazar Baltodano que evidentemente, pues tiene una gran experiencia y ha dado un buen aporte para este trabajo. al Mtr. Jesús Rodríguez Ramírez, el jefe del área de salud laboral y a la Licda. Kattia Solís Chaverri, experta en el tema de actualización del talento humano. Esto nos lleva a incorporar estos actores, estos participantes, pero además nos permite indicar en la metodología también la validación de la información de la propuesta, de alguna manera ya se han venido validando algunos de los beneficios, porque evidentemente las disciplinas son distintas y cada una se va a referir a lo que le compete, entonces sí que quede de verdad en acta que esta información se va a incorporar, esta metodología se incorpora a la que ya hemos venido trabajando para enriquecer, robustecer, este apartado y básicamente cómo las actas de la Comisión son literales, cuando hacemos este tipo de trabajo, por lo general lo hemos hecho o en una hora antes o un espacio previo o incluso un espacio posterior, entonces, más bien lo someto a valoración de todos. Si lo hacemos como una pausa, dejando de grabar para trabajarlo conjuntamente, y tener el espacio necesario que si se pasan los 15 minutos no hay problema, porque después se dificulta el tema de la literalidad del acta que tiene que trabajar en este caso el M.B.A. Gilberto Solís Ortega y esa parte tal vez es la que más me preocupa con respecto a las actas y la cantidad de páginas que esto puede generar, haciendo el trabajo en la grabación.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Entonces, si me permiten, yo lo que podría hacer es que terminamos la exposición hacemos el trabajo, en pausa.

La Mag. Nixia Salas López: Hagamos la pausa. detenemos la grabación, trabajamos como equipo en la dinámica propuesta. Que consten en el acta que se va a trabajar de esa manera y retomamos la grabación para continuar con la sesión.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Claro, más bien, muchísimas gracias por la aceptación de la metodología. Entonces solicita que se detenga por al menos 15 minutos para trabajar la propuesta que tenemos planeada.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega detiene la grabación.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega indica que se reanuda la grabación del Acta de la Sesión 014-2024 gracias

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Si, señor. Extra sesión como siempre trabajamos, nos hemos dividido el trabajo por secciones, como ya se ha notado en otras sesiones anteriores, siempre con la premisa de que luego hacemos la conciliación porque el documento pues obviamente es integral, realizamos entonces bajo esa lógica, la Licda. Idania Muñoz Víquez y mi persona, tenemos la construcción de la base de la propuesta de los incentivos y lo que realizamos fuera de sesión fue un ejercicio en el cual retomamos uno de los incentivos que estábamos proponiendo que denominamos en primera base, conciliación de la vida personal, familiar y laboral que estamos construyendo y que se toma, pues de una de las fuentes de información que acuña una de las universidades estatales.

Nos pareció muy enriquecedor y pues los otros criterios que estaríamos desarrollando acá, algunos se toman de las propuestas que se realizaron en la encuesta o en los grupos focales, y otra pues en lo que nosotros como concedores de la Universidad, pues hemos detectado la oportunidad de aportar en algo al teletrabajo y en algún momento el análisis de la normativa, la licencia de entrenamiento.

Entonces lo que hicimos ahora fue esbozar de manera conjunta una descripción que nos pudiera llevar a la flexibilidad de horaria para los funcionarios con desempeño sobresaliente y eso nos lleva pues a también a hacer un ejercicio que nos facilite la presentación ante las diferentes instancias cuando estemos socializando la propuesta.

Esa fue la dinámica que realizamos con el aporte de cada uno de nosotros. Para continuar con la exposición la tercera parte, porque la primera fue explicar cómo la Licda. Idania Vargas Muñoz y mi persona, estuvimos desarrollando en la metodología, la segunda, ese ejercicio práctico que realizamos y ahora lo que haríamos es una lectura somera, tal vez inclusive no lectura sino un repaso de los incentivos que vamos trabajando hasta ahorita, y comentarles con quien nos hemos consultado.

La Licda. Idania Vargas Muñoz hoy se encuentra un poquito afectada de la garganta, entonces lo que tal vez vamos a hacer incluir en las columna de D y E algunas observaciones, porque si ven todos tenemos el documento compartido. Si tenemos hoy observaciones, mañana en la tarde ya les daríamos acceso para que puedan enriquecer también la propuesta con observaciones.

Retomar entonces que este primer incentivo no remunerado que denominamos **reconocimiento de logros y a la labor destacada, siendo parte del currículo**, viene del incentivo labor destacada y cuentan con los criterios para su reconocimiento.

Disculpen, este incentivo ya lo habíamos leído en la primera fase de la sesión. Entonces voy a pasar directamente al segundo bloque: **“reconocimiento de actividades administrativas destacadas”**, tales como pasantías administrativas e intercambio de las mejores prácticas. Importante que manejemos que esta iniciativa no sale de las encuestas, no sale del grupo focal, esta iniciativa sale de la experiencia de nosotros como gestores en la Universidad Nacional y hemos tenido algunas conversaciones, particularmente con la Licda. Kattia Solís Chaverri, en la que le preguntamos qué le parecía si nosotros estimulamos un incentivo asociado a estos criterios y nos abona que en CONARE

precisamente están trabajando en un sistema de pasantías. Cuando lo conversamos en una sesión anterior, cuando hicimos el inventario habíamos hablado de Pasantías inter unidades y ahora el término se amplía a pasantías, porque están visualizando que existan estos dos tipos de intercambio de conocimientos en las universidades, entonces estaríamos sumamente, encarrilados con la intención institucional y la intención de CONARE.

La Mag. Nixia Salas López: Gracias es que me interesa, tal vez podamos compartir si la Licda. Kattia Solís Chaverri lo indicó, ¿quiénes son los participantes de las universidades? y ¿es el área de formación la que está incluida en comisión interinstitucional de CONARE?

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: No. Sí me dijo que ellos están trabajando. Bueno, de hecho nosotros tuvimos una sesión con las direcciones ejecutivas de la Universidad Nacional, con la Vicerrectoría de Administración, en la que participó la Licda. Kattia Solís Chaverri y nos hicieron una exposición de la metodología de capacitación que se va a llevar en la institución, de cómo se está trabajando, y después la llamamos y nos hizo la aclaración que, efectivamente, ese módulo que presenta la Universidad Nacional se está trabajando a nivel de CONARE.

La Mag. Nixia Salas López: La metodología para impartir capacitaciones, pero ¿lo de pasantías lo están trabajando a nivel de las cinco universidades?

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: A nivel de CONARE están visualizando que las pasantías sea una de las formas de capacitación e intercambio de conocimiento que se requiere a nivel interinstitucional.

La Mag. Nixia Salas López: Entonces nuestra propuesta estaría abonando a lo que ellos están trabajando.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Es correcto. Igual, como les digo nosotros, en la primera versión, teníamos unas pasantías Inter unidades y se nos recomienda que sea más abierto, puesto que probablemente no va a ser solo CONARE, sino que creo que el sector público va a ir induciendo una transferencia de conocimiento entre instituciones, esta última parte la deduzco yo. Obviamente, nosotros creo que el lunes cuando tengamos sesión, ya con todas las observaciones de ustedes, podamos tener estos incentivos un poco más tamizados podríamos hacerle una exposición muchísimo más formal y esperar a esa área que tiene relación directa con este tipo de incentivos que estamos proponiendo.

En las mejores prácticas no voy a leer el objetivo, pero en nuestro incentivo entonces sería reconocimiento de actividades destacadas e indicamos como descripción que la pasantía se desarrolla en un ámbito de acuerdos y objetivos, establecidos entre personas y unidades, teniendo como premisa estimular la mejora, la innovación simplificación o flexibilización en procedimientos, productos o servicios.

Los objetivos potencian las capacidades en los funcionarios, involucrando áreas académicas y administrativas y las pasantías favorecen las relaciones laborales personales Inter unidades o inter instituciones.

En el caso de mejores prácticas, el intercambio de mejores prácticas mediante talleres, capacitaciones, congresos y otros potencia capacidades de los funcionarios y permite adquirir experiencia laboral involucrando áreas académicas y administrativas.

El intercambio de mejores prácticas favorece las relaciones laborales, personales o inter unidades.

En ambos casos, lo que se plantea, se analizó un documento a nivel institucional que hablaba sobre actividades promisorias, inclusive nosotros aquí hablamos de prácticas promisorias.

A nivel de país hay un documento que habla sobre prácticas promisorias a nivel institucional y se acuña el término de muro del reconocimiento, entonces nosotros en este como incentivos estamos promoviendo lo del certificado digital que están en las anteriores y un muro de reconocimiento en la página web institucional y lo asociamos en términos de la normativa a la planificación con enfoque estratégico.

No sé si tenemos alguna observación que podamos corregir y si no, para pasar al siguiente.

Por supuesto que se les va a dar y ustedes ahí ponen, quitan, etc. , pero sin un documento descargado, para luego traer a la discusión. No sé, compañeros si hay alguna pregunta o no veo aquí ninguna mano levantada.

La normativa, en algunos casos encontramos en un algún reglamento, pues lo que hicimos fue este citar el plan de mediano plazo institucional, esto podría ser lo que luego nos lleve a clasificar en términos de viabilidad la propuesta.

Esa propuesta se ve altamente viable, por lo menos para el criterio de nosotros en la construcción.

Asistencia Psicológica o psiquiátrica para el bienestar emocional y salud mental

La persona responsable sería el Departamento de Salud, lo estuvimos viendo con la directora del Departamento de Salud y posterior al análisis que realizamos de los documentos relacionados con su plan de trabajo con sus áreas de acción, que inclusive se indican en el inventario y conversando con ella. Uno de los incentivos que sí sería importante enriquecer es la asistencia psicológica o psiquiátrica para el bienestar emocional y salud mental.

Nosotros lo que estaríamos describiendo es tratamiento psicológico y psiquiátrico asociados a un plan terapéutico dirigido a la prevención o recuperación del bienestar emocional y un buen equilibrio entre el trabajo y la vida de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.

Ahí el incentivo sería asistencia psicológica o psiquiátrica y con un diagnóstico clínico del Departamento de Salud y facilidad de condiciones y permisos, según lineamientos establecidos para este efecto.

Sobre la viabilidad por supuesto que la Dra. Norma Salazar Baltodano nos decía: en este momento no contamos con los recursos para este efecto, pero yo creo que por lo demás, es viable.

Entonces inclusive contamos con una Escuela de Psicología, pero si les parece, voy insertar una línea de viabilidad y cuando estemos analizando podríamos ponerle algo al respecto.

La Mag. Nixia Salas Lopez: Sí. Una entrevista es completamente viable y consecuente.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Claro, pero entonces tendríamos que darle la oportunidad, probablemente al departamento en otro momento de hacerle una consulta más pausada de manera que puedan hacer también algunas otras tipo de precisiones, si fuera el caso. No sé si ahí hay consultas, no veo la mano levantada.

La Mag. Nixia Salas Lopez: Sí, yo tal vez ahí, estoy buscando un concepto, como para no categorizar si es psicológico o psiquiátrico, yo lo vería más como bienestar emocional, porque ahí entra uno u otro, pero lo veo cuando tengamos la oportunidad de revisarlo de manera individual, si les parece para no atrasar.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: OK. Sí, les cuento que precisamente el aspecto psiquiátrico y psicológico es la falencia, porque ellos también tienen medicina preventiva y otros en nutrición, en salud física, estamos a ayunos en la institución del servicio citado.

La Mag. Nixia Salas Lopez: Sí, tal vez es el nombre ¿cómo lo venden otras empresas? Hay muchas denominaciones, coach de vida, en fin, hay una serie de conceptos asociados que se manejan más en la integralidad. Entonces, no importa, igual es una propuesta que podría ser valorada a lo interno de la Comisión.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: OK. De todas formas le voy a poner revisar el término por si en algún momento, para que lo podamos retomar en la siguiente sesión y aquí sí tenemos todavía pendiente, digamos la asociación con el plan de mediano plazo porque nos ha dado tiempo.

Fondo Solidario para programas que permitan mejorar la salud física y mental de la persona funcionaria (individual) con recursos producto de convenio con las organizaciones tales como FBS, SITUN, ASOUNA y otras.

El Téc. José Orozco Lezcano: Gracias, una pequeña sugerencia y no sé cómo la verán. Es que en donde está el cuadrado de normativa podríamos ir visualizando cuál es la que afecta. No solo cuál está, de dónde proviene el posible incentivo no remunerado, porque digamos, tal como en la parte, que se tendría que otorgar una licencia para que la persona asista o un permiso o como lo determinemos, podríamos decir, se puede incluir por convención colectiva o se puede incluir en el Reglamento de Permisos o queda potestad de la de jefatura otorgarlo. Entonces pensaría yo que tal vez se pueda ir visualizando de esa parte para todavía complementar más la viabilidad de cada incentivo.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Claro. Téc. José Orozco Lezcano, más bien te agradecería mucho si apoyo del SITUN, si nos pueden ayudar a darnos un norte en cuanto a eso. Porque en buena hora podríamos incorporar un elemento para la viabilidad del criterio y poner por qué. Muchas gracias por las sugerencias.

Continuamos con **Fondo Solidario para programas que permitan mejorar la salud física y mental de la persona funcionaria (individual) con recursos producto de convenio con las organizaciones tales como FBS, SITUN, ASOUNA y otras.**

Como les decía, esta propuesta de incentivo encantó, porque es contar con un fondo solidario para programas que permitan mejorar la salud física y mental. Recuerden que habíamos hablado de la importancia de manejar un individual, de la persona funcionaria, entre paréntesis individual, con recursos, productos de convenio en las organizaciones tales como, y ahí se citan algunas.

Igual los que determinamos como potencialmente trabajables: Es un **fondo solidario para la adquisición de medicamentos, un fondo solidario para procedimientos de apoyo diagnóstico**, estos dos inclusive los estuvimos analizando producto de un reglamento que tienen en la Universidad de Costa Rica, pero para estudiantes y también el producto de la práctica que se está haciendo ahora en la Universidad Nacional, que se llama el fondo humanista, que es igual aplicado para estudiantes.

Parecería que jurídicamente no rozamos con ninguna normativa, máxime que estaríamos hablando de un fondo solidario para programas y financiado con esos centros. El otro sería **el fondo solidario para asistencia psicológica y psiquiátrica** que, en la misma línea que nos abona la Mag. Nixia Salas López, si encontramos un término más feliz, pues entonces lo podríamos traer para acá. Y el fondo solidario ahora no se llama ATS, se llama fondo solidario. UNA-ACTIVATE.

Entonces lo que hicimos fue, en todos los casos, por ejemplo, en el caso de medicamentos, hablar de tratamiento psicológico, farmacológico, quirúrgico o físico asociado a un plan terapéutico de estos términos, para la prevención, recuperación o rehabilitación.

Por supuesto que como comprenderán, estas terminologías no salieron exclusivamente de verdad de nuestra redacción, sino ya de cómo se maneja en la jerga más clínica.

En el caso de apoyo diagnóstico, igual serían producto del seguimiento de apoyo y atenciones con fines diagnósticos que permitan la atención oportuna en la salud, en este caso igual psicología y psiquiatría en búsqueda de la recuperación del bienestar emocional y un buen equilibrio.

En el caso de UNA ACTÍVATE, estaríamos tomando todo lo que es la parte de salud, que ya el programa está bastante definido y bajamos de la página algunos conceptos tales como: actividad física, seguimiento y control de procesos de una vida más activa, nutrición, actividades de promoción. Importante establecer que lo señalado ya la Universidad Nacional lo da, es decir, esos son los componentes que tiene el programa UNA ACTÍVATE. Entonces podemos decir que esto ya está ligado a lo que técnicamente aplica o en este caso lo que se lleva en la Universidad Nacional.

Aquí le ponemos en por ejemplo, que la solicitud debe explicitar los motivos y aportar los documentos probatorios que lo justifican, y que la priorización de la asignación del recurso se realizará según los criterios y lineamientos establecidos. Un poco como parte de lo que estuvimos conversando con los especialistas, en ese caso la Dra. Norma Salazar Baltodano y el Mtr. Jesús Rodríguez Ramírez, porque ellos nos decían, esto no puede convertirse en una bolsa de regalo, por decirlo así, de verdad tienen que estar muy claro y establecer que la asignación tiene que estar en relación con la aplicación de unos criterios y así, en cada uno de ellos. Inclusive hasta se hablaba de tener una comisión, por ejemplo, en la Universidad de Costa Rica quienes hacen este tipo de designaciones es una comisión, algo que también nosotros no habíamos visualizado, es que no es solo el financiamiento, puede ser financiamiento y apoyo para la adquisición de medicamentos o financiamiento y apoyo para la atención de exámenes, puede ser que lo que no tenga es un doctor de acuerdo, no es solamente verdad en el caso del Fondo de Beneficio Social no es que nos dé el apoyo, puede ser que lo que lo que nos dé, sea la cita, entonces ampliamos el concepto de fondo solidario no solo a financiamiento e igual para las actividades.

Nos decían, vean el gimnasio no se rinde lo suficiente, sería muy importante. poder financiarnos. Igual aquí la normativa la estamos trabajando todavía. Más consulto si hay alguna observación.

La Mag. Nixia Salas López: No todo muy bien, continua.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Continuamos.

Fondo Solidario para programas en los grupos de trabajo en unidades académicas, unidades de apoyo a la academia y unidades administrativas, para mejorar la salud física y mental con recursos producto de convenios con organizaciones tales como: FBS-SITUN, ASOUNA y otras.

Este otro es el fondo solidario para programas en los grupos de trabajo, en unidades académicas, unidades de apoyo a la Academia y Unidades administrativas para mejorar la salud física y mental con recursos, productos de convenios.

En esta división nos ayudó enormemente el Mtr. Jesús Rodríguez Ramírez, porque precisó algunos conceptos, nos recomendó que habláramos de salud ocupacional no de salud laboral, y que en el caso de salud ocupacional lo que estaríamos hablando de convenios para apoyar acciones para las condiciones de trabajo, la identificación de riesgos laborales, entre otros y nos hizo una precisión que nos pareció muy importante, que es que la salud ocupacional es una obligación del patrón, no es un incentivo, entonces si en algún momento nos hacen una intervención asociada, por eso se hace esta relación porque es para apoyo.

Luego tenemos en el **fondo para asistencia en psicología laboral, para el bienestar emocional en los grupos de trabajo.** Hablamos de comprender y gestionar de manera saludable las emociones y comportamientos en los grupos de trabajo, la resolución de conflictos por medio de la asistencia psicológica. Entonces esta sería la segunda.

El tercero **fondo solidario mejora del clima laboral**, nos aclaró que es el clima laboral, tipos de trabajo, estilos de jefatura, comunicación, relaciones interpersonales, los espacios socio laborales, que son muy importantes, para el manejo del clima organizacional, y al final.

Adaptando mi puesto de trabajo (teletrabajo).

En el caso de la Universidad Nacional nos decía que esto no se puede, nosotros no podemos hablar de que el apoyo sea directo, porque en este momento la Universidad Nacional tiene que dar, es decir, para los puestos trabajables en la Universidad, pero que sí está definitivamente desatendido el caso del teletrabajo.

Entonces recomendó que aprovechemos y que este mismo concepto que se maneja en la Universidad lo manejemos para el teletrabajo y qué podamos conseguir ayuda para protección personal, mobiliario y accesorios, con características ergonómicas para apoyar el teletrabajo.

Entonces igual que en los casos anteriores, la solicitud tiene que realizarse, por ejemplo la realiza una unidad o una instancia o su superior, en los decanatos, muchas veces la intervención no la hace la instancia, sino quien la sugiere, es el superior, producto de algunas situaciones. Deben indicarse los objetivos, estar en correspondencia con los lineamientos y de aquí parte la priorización por parte quienes serían los encargados y así en cada uno finalmente.

Se buscaría el financiamiento y apoyo bajo la lógica de por qué no solo financiamiento y se establece que podrían darse facilidades de condiciones y permisos según lineamientos establecidos, porque se va a trabajar con un grupo, si se va a atender grupos de trabajo, pues probablemente vamos a tener que contener este tipo de facilidades. Eso nos dice que apelemos al Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional No. 39408- MTSS, y a lo establecido en el Código de Trabajo porque mucho de lo señalado está legislado por normativa de país. ¿Sé tiene observaciones en este apartado?

La Mag. Nixia Salas López: Estos serían entonces beneficios en apoyo, dado que ya la ley lo está obligando según precisó el Mtr. Jesús Rodríguez Ramírez.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Pues sí, por medio de un fondo solidario. Por eso nosotros inicialmente nada más le teníamos asistencia psicológica para el bienestar. El tema de fondo solidario, es un apoyo, no es que la Universidad Nacional lo está desatendiendo y lo está canalizando como incentivo porque es obligatorio por Ley, así no se lee, como que está la Universidad está trasladando la responsabilidad a un incentivo. Ese aporte nos pareció súper bien.

Entonces ya nos faltarían esos tres incentivos , como les comentaba, la metodología sería que ustedes puedan trabajar en unos y la Licda. Idania Vargas Muñoz y mi persona continuar con los que nos faltan y poder revisarlos el lunes, exponerles, los que ya tengamos listos y hacer una revisión de los anteriores. Voy a dejar de compartir.

La Mag. Nixia Salas López: Consulta a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves ¿cuáles serían los incentivos que quedarían pendientes para mencionarlos?

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Quedan pendientes los siguientes incentivos: **1- Sistema de promoción interna basado en el rendimiento y el mérito.** Tuvimos una recomendación del Mag. Geovanny Soto Rodríguez, quien está trabajando con CONARE, y pues tenemos algunos criterios que podríamos trabajar, que son calificaciones profesionales, experiencia, procesos de simplificación y flexibilización implementados y otros estudios. Estamos pensando en que el incentivo sería la certificación de conocimientos y competencias y probablemente también lo que hablábamos del certificado al curriculum, en cada uno de estos. No sé qué nos respondió Rectoría sobre la posición de los méritos, pero el Mag. Geovanny Soto Rodríguez si está trabajando este tema.

Los otros dos temas por desarrollar: **2- conciliación de la vida personal, familiar y laboral** que incluyen: a- flexibilidad de horario para funcionarios con desempeño sobresaliente, b- reconocer los años de servicio quinquenales a las personas funcionarias administrativas, que sería reconocer un día ese no está difícil, c- teletrabajo, ahí se manejan cinco criterios para el teletrabajo vamos a ver si encontramos otro criterio que pueda ser asociado al trabajador sobresaliente,

La Mag. Nixia Salas López: Mientras encuentras ese dato en los incentivos pendientes de desarrollar para para manifestar en una opinión con respecto a uno que yo lo clasifico como gestión, “procesos de simplificación y flexibilización implementados. Para mí es una gestión, y recordemos aquí que institucionalmente, se está trabajando con la Unidad de Calidad, que viene promoviendo el análisis de los procesos.

Además, se han estado haciendo evaluaciones de procesos a nivel de distancias administrativas. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos para abonar está trabajando en la evaluación de servicios que tiene que ver con la posibilidad de flexibilizar. Entonces, no sé, no sé si nos estamos metiendo en materia que no nos corresponde porque procesos simplificados es un tema de la administración activa, entendiendo obviamente que todos estamos involucrados, pero no es un beneficio que estaría otorgando la Comisión a un funcionario por tener procesos simplificados. Si lo estoy entendiendo, digamos si la lectura la estoy haciendo correcta, tal vez por eso es por lo que doy la opinión.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Sí.

La Mag. Nixia Salas López: Con respecto a las posibilidades de proponer méritos me parece que teníamos ahí una propuesta que conceptualiza cuál es la idea a modo general. Lo que es cierto es que con lo que ya estamos trabajando no nos da tiempo de plantear toda la dinámica o todo lo que quisiéramos poder incluir con respecto a méritos. Si bien es cierto, el Reglamento de Carrera Administrativa ya nos faculta porque establece que el Régimen de Carrera Administrativa es de beneficios y méritos, no nos da tiempo de proponer ya un plan de méritos para poderlo incluir con todos los elementos que estamos tratando de trabajar. Entonces en ese sentido sí me gustaría que valoremos si es prudente incorporar un tema que ya hay una instancia que lo está trabajando, que es la Unidad de Calidad y que no lo veo denominado como un beneficio no remunerado.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: OK, si me permiten y después vamos a ver si hay alguien más en la palabra. Bueno, procedo a explicar: en las oportunidades de crecimiento y promoción, nosotros ahorita tenemos membresías, participaciones a jurados, organizaciones de eventos no relacionados, etc.

En la parte de las encuestas, vimos una posibilidad de realizar el reconocimiento de méritos, en otras universidades se habla ya de incentivo salarial por mérito. Efectivamente, pensar en un sistema podría ser muy ambicioso y que hablemos nada más de promoción interna, reconocimiento al rendimiento y al mérito.

Podemos introducir el término mérito, como apuntas, sin irnos al grueso del sistema. Por ejemplo, desarrollemos un incentivo en esa línea, es un reconocimiento por méritos al implementar procesos, incluyendo impactos, productos, resultados, servicios, y aquí podría ser que se emita un certificado digital que se incorpore y una certificación de conocimientos.

La certificación de conocimientos que se emita un certificado. ¿Entonces, qué les parece? Desarrollaríamos el incentivo un poquito más. Tienen razón en el sentido de que no profundizamos propiamente en un sistema, pero si tal vez que podamos certificar la experiencia, que obliguemos a la Institución de que pensemos en cómo certificamos, inclusive las personas cambian de más baja categoría que no tienen la oportunidad de profesionalizarse. No sé si les parece, nos dan la oportunidad y traemos una propuesta, pero así me parece excelente que tal vez lo bajemos el reconocimiento del rendimiento y del mérito.

La Mag. Nixia Salas López: Está bien.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Tal vez mañana lo tengamos listo y alguien de la Oficina de Transferencia de Conocimiento y Vinculación Externa, lo pueda ver, ya que ellos están trabajando en certificaciones.

De hecho, yo estoy llevando un curso de certificación con ellos, entonces tal vez ellos nos pueden ayudar a afinar o alguien de la Oficina de la Calidad, para afinar un poquito. Definitivamente ya contamos con la experiencia.

Conciliación de la vida personal y familiar. Flexibilidad de horaria para funcionarios con desempeño sobresaliente:

Nosotros tenemos en la asignación del teletrabajo algunos criterios por motivos ordinarios por daños o limitaciones en la edificación, por interés institucional por recomendación médica y en el exterior. Estábamos viendo la posibilidad de teletrabajo por desempeño sobresaliente, pero no sé qué otra oportunidad les parece.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Tal vez sobre el tema de teletrabajo para funcionarios con desempeño sobresaliente, vamos a lo siguiente, el teletrabajo no es aplicable para todos los puestos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Sí, solo cuando el cargo lo permita.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Favor indica esa parte porque el tema es que si los dejas abierto se puede interpretar que es para todos, que hay que darles teletrabajo de ahí la importancia de hacer esa aclaración.

La Mag. Nixia Salas López: Con el mismo tema de teletrabajo, la semana pasada estuvimos en una reunión el Téc. José Orozco Lezcano, el Mag. Dennis Víquez Ruiz y mi persona en la Rectoría con otros actores y el M.Ed. Francisco González, Rector, le pedía este caso, a la Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que se coordinara con el IDESPO, para hacer una consulta al respecto del teletrabajo en la institución, entonces ellos

están haciendo un cambio, no solamente en la instrucción que está vigente, que lo que inicialmente se generó sobre este tema. Recordemos que el teletrabajo en la Universidad Nacional se implementó como una medida de contingencia adoptada por la pandemia. Posteriormente, se ha venido regulando por medio de instrucciones, pero la institución no tiene reglamento, amparado a la ley, obviamente es una ley a nivel de país, pero no está regulado y en este momento lo están revisando. Entonces, tal vez nosotros en la propuesta para no reñir, con lo que la Rectoría está iniciando con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, podríamos hacer referencia al teletrabajo, acorde a lo que establece la Ley, siempre indicando si el puesto lo permite.

Lo que es cierto y real es que en este momento el teletrabajo es una forma de atraer talento humano. En el caso del macroproceso de desarrollo tecnológico y las empresas privadas, a los informáticos los tienen casi el 100% teletrabajando, todavía nosotros no lo tenemos en la Universidad, pero eso atrae, ya las condiciones internas están siendo revisadas, creo que en eso no deberíamos de nosotros hacer referencia porque puede quedar desfasado cuando nosotros presentamos nuestra propuesta. Tal vez revisar un poquito más como lo podemos plantear, yo sí creo que el teletrabajo tiene que ser parte de los beneficios no remunerados, que la Institución pueda brindar al puesto que es teletrabajable, sé que mucha gente quisiera quedarse en la casa teletrabajando, pero no todos los puestos son para este fin. Entonces, sí, tal vez sumar en la propuesta que hizo el Sr. Rector o petición que le hizo al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para hacer esa consulta y hacer una revisión más integral de la modalidad que viene incrementándose del trabajo en la Universidad Nacional.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Ahora que me lo dice acabo de poner en el inventario porque va a ser muy importante esa liga que hagamos entre el inventario de lo que hay y lo que se está proponiendo, entonces creo que vamos a tener que desarrollar un poquito aquí más el trabajo, el teletrabajo, con las cinco condiciones que hay, pero para que no quedemos como que si no lo estamos observando. No entendí, ¿desarrollamos el teletrabajo por condición sobresaliente, qué es lo que se

nos ocurre? o ¿no desarrollamos nada?, yo sería la idea de desarrollarlo, por lo menos con desempeño sobresaliente, obviamente, tomando en consideración esta aclaración.

La Mag. Nixia Salas López: No estoy totalmente segura de ligar el teletrabajo al desempeño sobresaliente, porque va a depender de las necesidades de cada instancia. Acordémonos que los quehaceres a nivel interno van a demandar ciertas situaciones, vamos a poner el ejemplo aquí más clarísimo, ustedes dos, la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y el Mag. Dennis Víquez Ruiz, ambos son directores ejecutivos que tienen funciones 100%, tele trabajables y no se pueden ir para la casa toda la semana, entonces ustedes pueden ser sobresalientes, pero no se van a ir, entonces yo creo que el tema aquí no puede ligarse solamente a este aspecto, porque es una decisión y a necesidad de lo que la instancia pueda determinar, por eso este tema no es una fórmula.

Es muy distinta la dinámica de trabajo en una facultad a otra para para citar, digamos, las facultades donde concurre más necesidades a nivel de servicios, estudiantes, académicos, investigadores, visitantes, entonces todo eso la hace completamente atípica para poder establecer fórmulas.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Qué les parece si proponemos ustedes habían hablado en algún momento dar teletrabajo cuando se tenía a alguien incapacitado, obviamente, siempre y cuando lo permita. Cuando el funcionario tiene a alguien que está incapacitado, recuerden que también hablamos, que alguien que tenía un bebé que se le puede dar prioridad de teletrabajo, obviamente, siempre y cuando el cargo lo permite. Si quieren, nosotros le damos mente a esto, a ver si algo es desarrollable o no, porque no lo que no quisiera es no, no presentar algo sobre el teletrabajo.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Hay un elemento muy importante que está regulado en la misma ley de teletrabajo, que el teletrabajo es una cuestión voluntaria y por ejemplo, a mí me pueden decir que el puesto es 100% teletrabajable y les diré que no me interesa el teletrabajo.

También es un aspecto que incide en el tema, porque, por ejemplo, si me dicen a mí de solamente el tema sobresaliente, hay que poner un componente siempre y cuando el trabajador tenga el interés o la anuencia, que eso no lo podemos obviar, porque no puede ser impuesto el teletrabajo.

La Mag. Nixia Salas López: Correcto.

El Téc. José Orozco Lezcano: Vamos a ver, nosotros estamos trabajando en la propuesta de incentivos no remunerados para los trabajadores del sector administrativo. El hecho de que se ponga la posibilidad de teletrabajo para la persona sobresaliente, no es equivalente a que se tenga que ir de teletrabajo. Algo de lo que ya venimos discutiendo en diferentes sesiones, que, sí tenía dos días, pues por ser sobresaliente por tener las capacidades y todas esas situaciones, pues se le pueden otorgar tres días. Es una condición que tendría que estar ya descrita acá. Entonces lo que está ahorita normado por teletrabajo, vaya a tener un beneficio, si la persona es sobresaliente, aumentar los días, si la persona así lo requiere, pero entonces qué condición tiene que cumplir, que sea sobresaliente y yo no me caso tanto con solo con que sea sobresaliente, porque para mí tiene que tener algo más, los conocimientos necesarios en ofimática, ciertos requisitos ahí porque tenemos que dar este enfoque, que algo que señalaba la Mag. Nixia Salas López ahorita sobre la dinámica de las instancias, pero es que nosotros ahorita estamos pensando en la persona trabajadora, que ¿beneficios se le podrían otorgar? ¿qué incentivos, no remunerados se le podrían otorgar? Lógicamente, cuando la instancia demande que necesite presencialidad o que sea remota, pues ellos lo harán saber así y esa será la dinámica al trabajo, pero el incentivo le permite optar por algo más, cómo funciona la Convención Colectiva, está la Ley que regula lo menor o lo básico y se negocia o se pacta con el

patrono una condición de mejora para para lo laboral, para para el trabajador, entonces eso es lo que yo, que también a veces tenemos que ponernos de ese lado. Gracias.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Por supuesto cuando se concluya la redacción se incluirán las recomendaciones, que el teletrabajo aplica para puestos teletrabajables, las condiciones de equipo en el hogar, lo que señala la reglamentación. Tal vez si les parece la Licda. Idania Vargas Muñoz y yo trabajemos en ver la posibilidad si no sale algo que sea viable con sobresaliente con esas características que ustedes habían dicho también en algún momento, habíamos hablado de personas que tenían hijos pequeños. Se acuerda que hablábamos de recién mejorados que tuvieran obviamente que las condiciones lo permitan y cumplan con los requisitos.

Entonces me voy a anotar estas dos cosas por aquí, si a ustedes se les ocurre otra en las que no está especificada en la normativa de teletrabajo, nos la comunican para que la Licda. Idania Vargas Muñoz y yo intentemos desarrollarlas, saber si se requiere realizar consulta.

Probablemente, cuando lo redactemos le preguntemos a alguien que sepa de eso y nos digan “nosotros habíamos hablado de eso, pero no se pudo por eso y eso” entonces ya no lo quiero, porque así nos pasó con la Dra. Norma Salazar Baltodano, que dijo: “habíamos hecho esto y no lo habían traído abajo por eso y eso y eso dijeron”. O les digamos sí vamos a plantearlo, pero de otra forma, ¿les parece?

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Sí.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Para que no se quede.

Mag. Nixia Salas López: Lo que habíamos dicho en otra ocasión con respecto a la

madre y el padre porque agregamos el tema de equidad, ¿verdad? De que podamos incluir siempre en los beneficios que amparan a la madre para que amparen al padre.

Es el único beneficio de la Ley Marco Empleo Público que le reconozco que se dio un mes a los padres para que sean parte del proceso en el nacimiento de sus hijos, y asuman la responsabilidad, no apoyando, asumiendo la responsabilidad que le compete a ese padre, de igual manera que a esa madre, entonces habíamos hablado que lo estoy buscando, lo vi en un en un paquete de beneficios que hacía referencia de en caso, necesario poder otorgar mes de teletrabajo, posterior al término de la licencia de maternidad, un mes para facilitar o para apoyar, digamos, a la familia con ese niño o esa niña que tiene pocos meses de nacido y puedan resolver situaciones que se presentan siempre. En ese plan de beneficios que leí, hablaba de un mes, me parece que es, digamos, prudente.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Excelente.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Revisando aquí una cuestión que uno de los beneficios o incentivo no remunerativos que se dan, viéndolos en razón del otorgamiento y aquí habla qué es uno de los incentivos que se promueven para para el teletrabajo es que el trabajador mantenga evaluaciones de desempeño favorables. Qué quiere decir que también el teletrabajo puede darse hasta la otra parte inversa, una forma de mantenerlo y que es tener un desempeño sobresaliente.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Estoy viendo que podría ser otra, cuando la persona tiene un familiar en primer orden incapacitado, hijo o hija, hermano o internada.

Mag. Nixia Salas López: Sí, eso está contemplado en la Convención Colectiva.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Claro, pero podría ser, podría ser que hablemos de la posibilidad, también, de darle prioridad de teletrabajo posterior al internamiento.

Mag. Nixia Salas López: Ya lo encontré dice que es parte de los permisos especiales, forma parte de un plan categorizado. El teletrabajo por nacimiento, dos meses de teletrabajo al 100% posterior al regreso de la licencia de maternidad o paternidad.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Excelente. Ahí lo redactamos y así ya no se nos queda el teletrabajo sin nada.

Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos a este sí hay que darle una redacción que no sé, yo espero que nos dé tiempo, que es los permisos de estudio sin atinencia el perfil tendiente a optar por ascenso laboral.

Nosotros cuando estuvimos en esa reunión con la Vicerrectora lo expusimos, inclusive había una negativa, no de la señora Vicerrectora, sino negativa, no una posición de que estuviera en un gasto, por decirlo así, que debíamos tener cuidado y entonces la gente no va a poder ascender, entonces eso era para mí, ese es uno de los más importantes que todo mundo lo ha dicho, sin atinencia.

La Mag. Nixia Salas López: Sí, yo lo relaciono completamente con la promoción interna. En este momento hay una salida importante de personal o renuncias por jubilaciones y por múltiples razones hay una movilización interna natural, los puestos iniciales están ascendiendo, a la segunda categoría, que son oficinistas, los oficinistas a secretarías, las secretarías a profesionales y los profesionales, nos detuvimos entonces, en este momento eso es parte de la estrategia de estabilidad o de promoción interna que la institución debería estar apuntando. ¿Por qué?

Porque deberíamos de estar pensando en un plan de relevo, ustedes lo han escuchado o lo conocen todavía más con el plan de fortalecimiento del sector académico, el plan de fortalecimiento del sector administrativo se ha quedado en propuestas.

De hecho, les cuento que cuando ingresé a laborar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, fue uno de los temas que me encomendaron en el 2011, cuando yo inicié en el área de clasificación, recuerdo que el director se me acercó y me dijo que si le ayudaba con el plan de relevo que estaba pidiendo la gestión activa. En ese momento hicimos una propuesta, se planteó un plan de estabilidad laboral se elevó al Consejo Universitario, sé que en este momento hay una política de estabilidad laboral, la podemos citar porque está totalmente relacionada con el análisis de resultados que expusimos, citando la circunstancia o la coyuntura en que nos encontramos en este momento.

Entonces, si nosotros como Institución seguimos capacitando a la persona para desarrollar su puesto, estamos equivocados, o sea, no podemos seguir bajo esa misma línea. Yo me sé mi puesto, obviamente, yo tengo muchos años, pero yo me sé mi puesto y las capacitaciones de actualización de conocimientos de procesos, esos sí o sí, se tiene que seguir dando, pero tenemos que apostar y apuntar más bien a desarrollar a las personas para un relevo natural que la persona que está en el puesto inicial pueda subir y pueda ascender más bien sin que esto le represente erogaciones de su salario porque no tenemos aumentos, ni que le represente sacar permisos extra también, desatender su familia para poderse capacitar, sino que la Institución debe de promover el desarrollo técnico y profesional, y nosotros como Comisión velar porque esos se pueda dar, entonces yo creo que si tenemos material, tenemos teoría, tenemos suficiente información para sostener esta he esta línea que estás mencionando.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: El tema denominado certificación de conocimientos se podría argumentar dentro de este plan de relevo como tal, porque ahí se ve como inversión para la Universidad. Creo que ahí hay una oportunidad donde se puede hablar como un incentivo de poder certificar conocimientos de todas aquellas personas que están sometidas a un plan de relevo o a un plan de sucesión que se le reconoce.

Muchas organizaciones lo que hacen es que identifica el perfil de la persona, ve las competencias que le hace falta, y la certifica para que pueda hacer esa promoción interna de la organización. Entonces podría verse ese como un incentivo claramente de oportunidad que tiene el sector para más bien ser válidas esas competencias como tal, porque cuando se solicita capacitación suele interpretarse como un gasto. Le dice, para qué vamos a capacitar más sobre lo que ya sabe, en mi caso personal yo soy de la Recursos Humanos, pero a mí me encanta la big data, me encanta el análisis de datos, entonces, por qué no certificar este tipo de competencias y que con base a eso también yo podría optar a qué se yo ahí a un puesto de análisis de datos, por ejemplo. Entonces, eso podría verse como un elemento que se podría incorporar como incentivo, pero hay que valorarlo y más bien desarrollarlo aún más. Porque sí, sé que digamos en algunas organizaciones lo aplican de esa manera, hacen toda una identificación, ven las potencialidades y se le hace todo un plan de desarrollo a esa persona. Pero le certifica esos conocimientos y habilidades.

El Téc. José Orozco Lezcano: La Línea de **Establecer programas de formación y desarrollo para mejorar habilidades y conocimientos** es un tema que desarrolla la Comisión Tripartita, en la capacitación continua se lucha para que los permisos que no sean solamente para participar en cursos atinentes, o para los estudios atinentes y además también va muy ligado al desarrollo que está haciendo sobre modelo, empleabilidad que está sosteniendo ahorita APEUNA. No estaríamos señalando algo que no se pueda implementar ahorita por parte de la Universidad, más bien lo estamos cimentando ya que varias instancias estamos trabajando el mismo apartado.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: OK, perfecto ya, aquí estamos haciendo anotaciones. Bueno, yo creo compañeros que también ya tenemos una gran tarea ir ligando lo que trabajamos a la propuesta. Estamos trabajando una serie de términos que hay que incluir ya en el documento propiamente, pero todos sus términos, mejora, bienestar, superación, todo eso hay que irlo metiendo, que el programa de recursos humanos, todo eso ya nosotros digamos lo estamos paralelamente trabajando por lo menos en el glosario. Estoy satisfecha porque esta primera base, la perfeccionaríamos la otra semana. Se podrían tener dos sesiones, la próxima semana, de manera que el lunes podamos llevarnos el trabajo y esa misma semana tipo jueves ya tener la mejora para la siguiente semana.

Esto permitiría estar uniendo el documento con la propuesta y de una vez, ir socializando que yo creería que hay que socializar, primero la gente estratégica avanzando con los grupos más formales. Eso sería entonces ya todos tienen compartida en la presentación.

La Mag. Nixia Salas López: Muchas gracias. Última observación, lo podemos vincular con el modelo de empleo público que se está trabajando APEUNA y lo citó el Téc. José Orozco Lezcano, que nos ha presentado por segunda vez porque fuimos parte de la reunión del martes 09 de abril de 2024 con la Comisión Tripartita, informe que se dará la próxima semana, esa presentación, yo se las compartí a todos, entonces ahí me parece que podríamos, tomar la vinculación que se hace con respecto al plan estratégico y con la Ley Marco de Empleo público, que más bien justamente establece la planificación del empleo y la Universidad, es pionera en establecer un modelo de empleo según lo refirió la Máster Máster Yeimie Fonseca Cascante.

Hay varios insumos que es importante ir vinculando, porque como Comisión somos los que les vamos a dar los insumos, los datos, datos duros respecto a lo que ellos requieren para sostener la propuesta, de hecho, está ligado al eje uno, que es gestión universitaria de calidad e innovación, tiene que ver directamente con la Unidad de Calidad y con el quehacer universitario pertinente y de excelencia.

Ahí se hace referencia a otros, recomiendo consultarlos también para para abonar a esa en ese apartado, siempre haciendo referencia a qué lo podemos ir vinculando para articular los esfuerzos, que se evidencie la articulación de esfuerzos y la lectura que hace la Comisión de Carrera Administrativa con otras iniciativas a nivel institucional.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Mañana buscaremos a alguien de la Oficina de Gestión de la Calidad. Les solicito a los integrantes de la Comisión que hagan una lectura de la propuesta y la unan al trabajo que hizo cada uno, por si hay algún término que estamos dejando de lado todo eso porque ya viene la parte de afinar, si se puede realizar de una vez mejor.

La Mag. Nixia Salas López: Les recomiendo contactar al Máster Allan Quesada Esquivel, es el profesional que tiene destacado la Rectoría Adjunta y es una persona muy accesible. Lo pueden contactar por medio del programa Microsoft Teams.

La Licda. Idania Vargas Muñoz: Nada más agradecer son aportes tan valiosos recibidos de los cuales se ha ido ahí tomando nota.

La Mag. Nixia Salas López: Agradecerle a la Licda. Idania Vargas Muñoz y a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves el esfuerzo, porque sé que no solamente es trabajo extraordinario, sino además una articulación importante en contactar a las personas y todos estamos tan ocupados que a veces no queremos ni que nos escriba nadie para que no nos interrumpen en la labor diaria y bueno han logrado contar con entrevistas importantes que valoro mucho y que evidentemente nos abonan y robustecen muchísimo el plan que estamos trabajando, le da solidez y le da credibilidad, eso es muy importante. Tal vez que nos pase en la lista de las personas que se han entrevistado para incluirla en la metodología e ir actualizando junto con al Mag. Dennis Víquez Ruiz el análisis de resultados, que todavía estamos en este proceso a punto de terminar. Reconocer el trabajo de las compañeras y bueno, el esfuerzo que estamos realizando todas y todos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Le solicitaría al M.B.A. Gilberto Solís Ortega que nos ayude con la lista, que contenga nombre, cargo le ponga el cargo y toda la información correspondiente.

La Mag. Nixia Salas López: Sí. Muchas gracias al M.B.A. Gilberto Solís Ortega por el apoyo.

Lo otro es que justamente la Mag. Shirley Rodríguez Chaves decía que, si nos reunimos la próxima semana dos veces. Discutámoslo porque tenemos temas de agenda de importancia.

Recuerden ustedes que la Presidencia la concluyó el 29 de abril de 2024. El acuerdo de la Comisión fue que yo sería nombrada hasta el 29 de abril de 2024. Nos quedan dos sesiones y yo propondría que el nombramiento de la nueva Presidencia se haga la próxima semana y que la próxima semana, partiendo de que pues todavía tenemos trabajo suficiente para presentar, que todavía nos demos un poquito más de días, porque los fines de semana se nos hacen cortos.

Yo incluso estoy pensando en tomar un día de vacaciones para poder terminar lo que me falta, porque no es real, no es cierto, no es viable que uno en la dinámica de trabajo de todo el día, porque la gente te demanda porque estás trabajando en una jornada ordinaria, te demanda obviamente de resultados de tu trabajo y uno no, no logra, digamos, estar al 100% en la noche para dedicarle tantas horas a un trabajo como éste, que merece esas horas, pero que materialmente es imposible a veces cumplir, digamos, con jornadas tan extenuantes como. como las que hemos venido teniendo, algunos más que otros, pero sí las hemos venido teniendo.

Entonces propongo que para poder cumplir con la agenda y sobre todo con el nombramiento de la nueva Presidencia, sesionemos el próximo jueves, si todos podemos y nos dejamos estos días todavía para avanzar, no quiero ser cruel pero viernes, sábado, domingo lunes, martes, miércoles, los días que cada uno pueda y jueves, sesionar de nuevo, el jueves 25 de abril de 2024, a las 7:00 de la noche, por que el Téc. José Orozco Lezcano va de gira, más bien yo le pedí que hoy me dijera si era posible.

Entonces el jueves 25 de abril de 2024, que la agenda sea entonces: la elección de la Presidencia, porque a nivel administrativo hay que hacer algunos cambios. en claves, códigos, en fin, todas estas habilitaciones necesarias para que el trabajo de gestión no se detenga y presentar el preliminar del documento integrado haciendo todo el esfuerzo para lograr eso. Lo digo con estas palabras y con esta vehemencia porque sé que todos hacemos un gran esfuerzo, pero sí presentar un preliminar integrado de todo el documento y creo que solo cuando uno pone estas metas así, tan así nos metemos en un nivel de que por ahí es donde tenemos que ir.

Nos quedaría solo la sesión de la semana siguiente, que sería lunes 29 de abril o martes 30 de abril de 2024, en la primera opción presidiría yo porque nombrada todavía o 30 que presidiría la nueva Presidencia, yo quisiera para cumplimiento de los plazos que ya nosotros mismos nos pusimos porque le dijimos al Consejo Universitario a mayo 2024, lo más razonable que solo pudiéramos un mes, porque es que esta la segunda prórroga que pedimos, con la argumentación y todo lo que se indicó, obviamente, pues fue bastante sustento, para que nos dieran la prórroga, pero debemos de hacer todos los esfuerzos para lograr la socialización que en su momento indicamos con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, APEUNA y Rectoría, yo creo que si nosotros metemos más actores no nos da tiempo en el mes de mayo, entonces en eso yo sí quisiera que seamos lo más objetivos posible, que si hemos logrado estas entrevistas, estas validaciones, perfecto, excelente, pero la validación, perdón, la socialización con instancias debe de ser planificada prácticamente la próxima semana.

Ya la próxima semana debemos de estar solicitando el espacio al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, APEUNA y Rectoría. Sabemos que las agendas fuera son bastante ajustadas. De hecho, El M.Ed. Francisco González Alvarado, Rector, el martes que conversamos, me dijo nada más, usted me dice en qué momento presentan la socialización de la propuesta para organizar el espacio.

Es posiblemente, que el Sr. Rector, lo diga con la mejor de las intenciones, yo sé cómo se maneja una agenda de un Rector. Es complejísima, no tienen espacios ni siquiera en el mes siguiente. A veces tienen espera y ellos hacen un gran esfuerzo, nosotros obviamente nos acomodariamos y ajustariamos a la agenda de él, por supuesto.

En el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora, nada más está esperando que nosotros le solicitemos el espacio, vean el nivel de presión en que nos metemos, pero lo que es cierto es que, aún teniendo un mes más, se nos hace corto porque lo que viene implica haber terminado esta parte.

¿Me explico? Entonces, por eso es que yo insisto, un poquito más que me pongo un poquito rigurosa en términos de que todavía, a pesar de los esfuerzos que reconozco y agradezco, debemos de hacer otro más para poder ver, a darle término al informe, y también dedicarnos a otras cosas porque bueno, sé que todos estamos en 1000 cosas, pero recuerden además que tenemos que planificar el proceso de recepción del 2024, no podemos hacerlo igual que el año pasado, no podemos hacerlo en junio. Deberíamos de hacerlo en mayo, porque en junio del año pasado corrimos mucho, qué puede ser que se reciban menos solicitudes no lo sé. En este momento no tenemos historias sobre eso, entonces también pensemos en que hay que planificar, la recepción del 2024 y hacer todas las planificaciones, cronogramas, comunicaciones, lo tengo tan presente porque además pues acabamos de concluir, entonces creo que también hay que pensar en eso.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: No, nada más, así como como un comentario nada más para ponerlos en contexto, es que vieras que hoy que me topé una persona y me hizo la observación, que al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, les llegó una orden de la Contraloría Universitaria sobre la aplicación de los puntos de otorgados por la Comisión de Carrera Administrativa que se aprobaron en el 2022 y atrás, para que fuera una vigencia de 5 años y que tengo entendido que ya hasta el Lic. Bernal Saborío Valverde dio el criterio al respecto de que sí tienen que aplicar y hacer los cobros de más. Hacer los cobros de más como una cuestión precautoria, tengo entendido que es lo que está así y qué más bien hay alguna gente que se le tiene que mandar a cobrar. Entonces yo no sé, porque yo le digo, bueno, eso no lo hemos visto ahorita en Carrera Administrativa, pero dice que ya está para ejecutarse en este mes.

La Mag. Nixia Salas López: Pues yo no tengo conocimiento de que se haya recibido formalmente. Sí puedo compartirles que lo que tuvimos fue una reunión donde yo solicité ser incorporada como Presidenta de la Comisión de Carrera Administrativa, dónde se le hizo una consulta verbal al Lic. Bernal Saborío Valverde con respecto a las solicitudes, qué se comunicaron en el año 2019. Recuerden ustedes que las solicitudes que se comunicarán en Julio de 2019 en se recibieron en el año 2018, entonces la Ley 9635 no estaba vigente ni el Reglamento de Carrera Administrativa había sido modificado. Entonces, en esa consulta que se le hizo, estábamos presentes la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, Máster Roxana Acuña Valerio, Jefa del Área de Remuneración y Gestión de la Información Programa Desarrollo de Recursos Humanos, el Lic. Bernal Saborío Valverde y mi persona.

El Lic. Bernal Saborío Valverde Bernal, lo que indicó es que le hicieran la consulta por escrito, porque verbalmente no deseaba no responder. Ahí se hicieron algunas verificaciones, revisiones de resoluciones y demás, para constatar el tema de las fechas. Las solicitudes que se recibieron en el 2019 y se pagaron en el 2020, entendiendo que la Ley aplica la temporalidad de 5 años, sería para el otro año. Entonces no, no sé exactamente el estado de situación con respecto a ese caso, sin embargo, también tengo el listado que me lo facilitaron, tengo el listado de todas las personas que estarían en esa condición y considero

que es un tema que sí es importante que se nos participe en el sentido de poder, nosotros conocer el estado de situación, pero que la gestión como tal de recuperación de sumas o de comunicación, de suspensión de reconocimientos, si es competencia Programa Desarrollo de Recursos Humanos, según lo que establece Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa, sí va a generar una gran molestia, obviamente porque a nadie a nadie le gusta que le rebajen su salario y eso es una rebaja del salario.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Sino nada más hago de conocimiento porque tengo entendido, no sé, lo desconozco no sé si la Licda. Idania Vargas Muñoz conoce esta información, pero si está para aplicar en este mes las rebajas.

La Mag. Nixia Salas López: Quedamos a la espera de que nos comuniquen por qué no tenemos información y la Licda. Idania Vargas Muñoz, no tiene información al respecto, porque no se ha aplicado la planilla de fin de mes. Es de suma preocupación para la Comisión de Carrera Administrativa porque obviamente desmejora la condición salarial de algunos compañeros. Gracias al Mag. Dennis Víquez Ruiz por traer el tema y por la preocupación. Por supuesto que todos coincidimos en eso.

Decidamos si nos reunimos la próxima semana, el jueves 25 de abril de 2024.

El Téc. José Orozco Lezcano: Yo tengo la reunión de 11:00, pienso que serían dos horas y podría conectarme.

La Mag. Nixia Salas López: Sesionamos el jueves 25 de abril de 2024 a las 7:00 de la noche con esos dos puntos de agenda: La elección de la Presidencia y de la Secretaría para el periodo 2024-2025 y el informe preliminar de la propuesta de beneficios no remunerados. Sería tratar de lograr una integración de todo el documento para presentar entonces, y lo más terminado posible, la propuesta. ¿Están de acuerdo?, yo estoy de acuerdo.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: De acuerdo.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: De acuerdo.

El Téc. José Orozco Lezcano: De acuerdo.

La Licda. Idania Vargas Muñoz: De acuerdo.

ACUERDO 04-14-2024: SE APRUEBA SESIONAR EL JUEVES 25 DE ABRIL DE 2024, A PARTIR DE LAS 19:00 HORAS, ATENDIENDO EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: LA ELECCIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA SECRETARÍA 2024-2025 Y LA PRESENTACIÓN DE UN INFORME PRELIMINAR, LO MÁS Y ACABADO POSIBLE PARA PODER PRESENTAR EN LA ÚLTIMA SESIÓN DE ABRIL DE 2024 LA PROPUESTA DE PLAN DE BENEFICIOS NO REMUNERADOS PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. **APROBADO CON 5 VOTOS A FAVOR.**

La Mag. Nixia Salas López: Estaríamos entonces concluyendo la sesión del día de hoy, agradeciendo a cada uno de ustedes por el trabajo, el esfuerzo, la dedicación y el tiempo que se dedica. Buenas noches, solicito al M.B.A. Gilberto Solís Ortega detener la grabación.

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS VEINTIDÓS HORAS.

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
APROBADO EN LA SESIÓN 024-2024, DEL 27 DE JUNIO DE 2024.