

OFICIO	FECHA	REMITENTE	ASUNTO	ENLACE
UNA-SCU-ACUE-154-2024	26-04-2024	MSc. Steven Oreamuno Herra Presidente del Consejo Universitario	OTORGAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA UNA PRÓRROGA AL JUEVES 31 DE MAYO DE 2024, PARA QUE PRESENTE EL INFORME FINAL DE LA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO. ACUERDO FIRME.	https://agd.una.ac.cr/share/s/SHodVMR9TC-kzPU-K-mmSg
UNA-ARGI-OFIC-1010-2024	26-04-2024	MBA. Roxana Acuña Valerio Jefe, ARGÍ	Suspensión de puntos de aprovechamiento y participación	https://agd.una.ac.cr/share/s/JzYztW7OS6OCtF13CcxIVw
UNA-PDRH-OFIC-222-2024	25-04-2024	Licda. Paola Arguedas Chacón Directora Programa Desarrollo de Recursos Humanos	Detalle de perfiles de cargos administrativos que tienen una condición académica específica para una persona funcionaria.	https://agd.una.ac.cr/share/s/eClh-w1HT1CHDBY6tKV3FQ

3. Aprobación de Plan de Beneficios no remunerados para el sector administrativo”. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Correspondencia Recibida

2.1. El oficio UNA-SCU-ACUE-154-2024 de fecha 26 de abril de 2024, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, Presidente del Consejo Universitario, mediante el otorga a la Comisión de Carrera Administrativa una prórroga hasta el jueves 31 de mayo de 2024, para que presente el Informe Final de la Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y no Remunerados para el Sector Administrativo.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega a petición de la Mag. Nixia Salas López da lectura al oficio.

“26 de abril de 2024

TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO

UNA-SCU-ACUE-154-2024

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

Estimada señora:

Le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.15 de la sesión ordinaria celebrada el 18 de abril de 2024, acta no 016-2024, que dice:

SOLICITUD DE PRÓRROGA DEL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-147-2023, MEDIANTE LOS OFICIOS UNA-CCAD-OFIC-023-2024 Y UNA-PDRH-OFIC-0160-2024, AMBOS DEL 01 DE ABRIL DE 2024.

RESULTANDO:

1. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-147-2023, 11 de mayo de 2023, suscrito por la Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta del Consejo Universitario de la Universidad Nacional; mediante el cual transcribe el acuerdo, según el artículo 2, inciso 2.2, de la sesión ordinaria acta n.o 24-2023, donde en el por tanto B se solicitó a la Comisión de Carrera Administrativa, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que en un plazo de seis meses, presente una propuesta de beneficios e incentivos no remunerados.

2. El oficio UNA-CCAD-ACUE-393-2023, del 06 de diciembre de 2023, suscrito por la Mag. Nixia Salas López, presidenta de la Comisión de Carrera Administrativa; mediante el cual solicita una prórroga para presentar el Informe final de la propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo, en el mes de marzo de 2024.

3. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-036-2024, del 8 de febrero de 2024, suscrito por M.Sc. Steven Oreamuno Herra, presidente; mediante el cual se transcribe el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.3 de la sesión ordinaria del 1 de febrero de 2024, acta no 003-2024, que dice:

SOLICITUD DE PRÓRROGA DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA PRESENTAR EL INFORME FINAL DE LA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO.

4. Los oficios UNA-CCAD-OFIC-023-2024 y UNA-PDRH-OFIC-0160-2024, ambos del 01 de abril de 2024, suscritos por la Mag. Nixia Salas López, presidenta de la Comisión de Carrera Administrativa, y la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo Recursos Humanos, respectivamente; mediante los cuales se solicita una prórroga para presentar el Informe final de la propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo en el mes de mayo de 2024.

CONSIDERANDO:

1. Los oficios UNA-CCAD-OFIC-023-2024 y UNA-PDRH-OFIC-0160-2024, del 01 de abril del 2024, sobre la solicitud de prórroga, argumentan lo siguiente:

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

1. El proceso consultivo al sector administrativo concluyó en el mes de enero 2024, el cual ha sido asesorado por el IDESPO, entregando los resultados del censo, en el mes de marzo de 2024.
2. El análisis de las dimensiones: Bienestar Personal, Superación Profesional y Desempeño Laboral, se ha venido sistematizando en las sesiones que este órgano colegiado cuenta, una vez a la semana, según lo establece el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa.

3. La articulación y validación con el Programa Desarrollo Recursos Humanos, se ha venido [venido] consolidando por medio de sesiones de trabajo, reuniones virtuales y presenciales, así como coordinaciones directas con la directora y jefaturas de AFATH, ARGÍ, de manera que se garantice la viabilidad de la propuesta a presentar, en cumplimiento a lo que establece el Consejo Universitario en el Acuerdo UNA-SCU-147-2023 de fecha 11 de mayo del 2023, lo cual favorece el trabajo articulado entre la Comisión de Carrera Administrativa y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

4. La solicitud expresa indicada en el acuerdo UNA-SCU-036-2024, la cual indica, lo siguiente:

“Se insta a la comisión revisar el trabajo que se realiza en el tema de empleabilidad a nivel institucional por parte de la APEUNA, en virtud de la importancia de realizar acciones que a nivel institucional se estén desarrollando y pudiesen enriquecer el trabajo efectuado a la fecha desde una perspectiva integral.”

5. La oportunidad de que la propuesta considere las necesidades en esta materia de forma integral, articulando los esfuerzos, entre instancias y el uso eficiente de los recursos instituciones.

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

2. Del análisis de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos se considera que:

- a) Se tiene un especial interés en el tema de los beneficios no remunerados para el estamento administrativo, esto en consideración de la coyuntura nacional, la fuga de talento y la falta de incentivos que actualmente se presenta.
- b) La oportunidad que presenta este informe para ser incorporado en el proceso de análisis de la comisión que negocia la nueva convención colectiva de los trabajadores de la Universidad Nacional.
- c) Las acciones realizadas en la comisión de carrera administrativa de forma rigurosa para elaborar este informe han sido evidentes y encaminadas en presentar una propuesta válida y pertinente.
- d) La importancia que reviste una iniciativa con el propósito que imparte a todo el personal universitario en materia de reconocimiento de incentivos remunerados y no remunerados.
- e) La Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos ha solicitado recientemente que se consideren otros elementos en la elaboración de la propuesta, así como socializarla previa a la entrega final.

POR TANTO, SE ACUERDA:

A. OTORGAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA UNA PRÓRROGA AL JUEVES 31 DE MAYO DE 2024, PARA QUE PRESENTE EL *INFORME FINAL DE LA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO*. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

MSc. Steven Oreamuno Herra

Presidente del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-154-2024 prórroga UNA-SCU-ACUE -147-2023

C: Contraloría Universitaria

Asesoría Jurídica

Seguimiento de acuerdos

ACUERDO 02-16-2024: EN ATENCIÓN AL OFICIO UNA-SCU-ACUE-154-2024, DE FECHA 26 DE ABRIL DE 2024, SUSCRITO POR EL M.SC. STEVEN OREAMUNO HERRA, PRESIDENTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL OTORGA A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA UNA PRÓRROGA HASTA EL JUEVES 31 DE MAYO DE 2024, PARA QUE PRESENTE EL INFORME FINAL DE LA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO, SE APRUEBA ENVIAR AGRADECIMIENTO POR LA PRÓRROGA OTORGADA. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.** (UNA-CCAD-OFIC-041-2024, <https://agd.una.ac.cr/share/s/oHtgKnmER1qsXFkywmAmtg>)

- 2.2. El oficio UNA-ARGI-OFIC-1010-2024 de fecha 26 de abril de 2024, suscrito por la M.B.A. Roxana Acuña Valerio Jefe, ARGI, mediante el cual informa de la suspensión de puntos de aprovechamiento y participación para funcionarios.

La Mag. Nixia Salas López da lectura al documento:

“26 de abril de 2024

UNA-ARGI-OFIC-1010-2024

Mag. Nixia Salas López
Presidenta
Comisión de Carrera administrativa

Asunto: Suspensión de puntos de aprovechamiento y participación

Estimada señora:

En atención al cumplimiento de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635, que rige a partir del 4 de diciembre de 2018 y tal y como se detalla en las resoluciones otorgadas por la Comisión de Carrera Administrativa a los funcionarios universitarios, se informa que la institución debe reajustar los pagos y los beneficios concedidos posteriores a dicha ley.

Por lo anterior, se comunica que las siguientes resoluciones otorgadas a partir del 01/01/2019, quedan suspendidas a partir del mes de abril 2024.

Resolución	Funcionario
UNA-CCAD-RRRE-II-006-2019	Matamoros González Gustavo
UNA-CCAD-RRRE-II-005-2019	Mónica Pérez Rodríguez
UNA-CCAD-RRFC-II-432-2019	Juan Villalobos Vega
UNA-CCAD-RRFC-II-485-2019	Eddy Villarreal Saavedra

Cordialmente,

M.B.A. Roxana Acuña Valerio Jefe, ARGI

Kge”

Este es el oficio que nos remite el Área de las Remuneraciones y Gestión de la Información Programa Desarrollo de Recursos Humanos, con la suspensión de puntos a cuatro personas. De igual manera se da acuse de recibo.

El Téc. José Orozco Lezcano: El documento señala que se efectúa el proceso de suspensión de los pagos de los puntos, que detallan las respectivas resoluciones emitidas por la Comisión de Carrera Administrativa.

Pero si vamos a las resoluciones que tenemos nosotros, pues en este momento se detalla esa parte. Considero que debería existir previamente un acuerdo de Consejo Universitario que nos indica que la advertencia en relación con lo que se falle en las instancias judiciales, y que se aplique un cobro, toda vez que se resuelva el Contencioso Administrativo planteado. Hay que recordar que todas las resoluciones citadas salieron antes de la modificación del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa. En el documento leído ni siquiera se cita algún criterio jurídico emitido por la Asesoría Jurídica o de alguna otra instancia que los lleve a tomar esta decisión, porque si bien es cierto, también en el mismo acuerdo hace la salvedad que en caso de salir en contra esos actos que están en las instancias judiciales, pues serían de modificar las resoluciones que ya se habían otorgado, según lo que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Entonces, me llama la atención la comunicación enviada. ¿Será que los compañeros que están siendo notificados, deberán hacer las acciones necesarias contra la suspensión de puntaje?

Es claro que no hay ninguna acción de la Comisión de Carrera Administrativa ni iniciativas para suspender el pago de algún funcionario. Igualmente, sería bueno recomendar que se debería precisar la información de cada resolución que van a suspender.

La Mag. Nixia Salas López: Muchas gracias al Téc. José Orozco Lezcano por las observaciones. Por competencia, los comunicados de suspensión de algún rubro de pago le corresponde al Área de Remuneración y Gestión de la Información del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, por tanto, le corresponde a los funcionarios interesados generar los respectivos reclamos.

Efectivamente la Comisión de Carrera Administrativa no tiene injerencia en la decisión que se tomó el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y nos están comunicando.

Más bien muchas gracias al Téc. José Orozco Lezcano por las aclaraciones ya que efectivamente, en su momento, cuando se resolvieron estos estudios, no estaba modificado el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa, ni la Universidad Nacional había declarado la implementación de la Ley 9635 como tal, situación que es importante que nos quede constando en esta acta.

ACUERDO 03-16-2024: DAR ACUSE DE RECIBO DEL UNA-ARGI-OFIC-1010-2024 DE FECHA 26 DE ABRIL DE 2024, SUSCRITO POR LA M.B.A. ROXANA ACUÑA VALERIO JEFE, ARGÍ, MEDIANTE EL CUAL INFORMA DE LA SUSPENSIÓN DE PUNTOS DE APROVECHAMIENTO Y PARTICIPACIÓN PARA FUNCIONARIOS. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.** (UNA-CCAD-OFIC-042-2024, <https://agd.una.ac.cr/share/s/R7pjKnurRuS4DqzExuZc2A>)

- 2.3. El oficio UNA-PDRH-OFIC-222-2024 de fecha 25 de abril de 2024, suscrito por la Licda. Paola Arguedas Chacón Directora Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante el cual brinda el detalle de los perfiles de cargos administrativos que tienen una condición académica específica para una persona funcionaria.

La Mag. Nixia Salas López da lectura al documento:

“25 de abril de 2024
UNA-PDRH-OFIC-222-2024

Mag. Nixia Salas López
Presidenta
Comisión de Carrera Administrativa

Asunto: Detalle de perfiles de cargos administrativos que tienen una condición académica específica para una persona funcionaria.

Estimada señora:

En atención al oficio UNA-CCAD-OFIC-006-2024, del 24 de enero de 2024, mediante el cual se solicita la lista de los perfiles de puestos que tienen una categoría especial, porque están contratadas personas funcionarias con un grado académico inferior al que solicita el perfil de puesto, a continuación, se presenta el detalle en el siguiente cuadro.

**PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE
CARGOS
PERFILES DE CARGOS ASOCIADOS A LA CONDICIÓN ACADÉMICA
DEL OCUPANTE DE PUESTO**

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	CAT.	CÓDIGO DE PUESTO
MACROPROCESO DE SERVICIOS GENERALES		
PROF.CON COMPLEMENTO EJECUTIVO BACHILLER EN SERVICIOS GENERALES PROF. EN SERV. GENERALES	39	181301-503
MACROPROCESO DE PUBLICACIONES E IMPRESIONES		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIO DE PUBLICACIONES E IMPRESIONES JEFE/A DE PROCESO	33	187902-497
PROFESIONAL ASISTENCIAL SIN GRADO SERVICIO DE PUBLICACIONES E IMPRESIONES EDITOR/A (30) (NO VIGENTE ESTRUCT. OCUP. ACTUAL)	80	034702-452

MACROPROCESO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ADMINISTRADOR/A UNIDADES ADMINISTRATIVAS-ÓRGANOS DESCONCENTRADOS-POSGRADOS	33	187904-498
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ARCHIVISTA	33	187904-499
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ADMINISTRADOR/A ESTUDIANTIL REGISTRO	33	187904-500
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ADMINISTRADOR/A DE APOYO EN SEDES REGIONALES	33	187904-501
PROFESIONAL EJECUTIVO BACHILLER EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ADMINISTRADOR/A DE UNIDADES ACADÉMICAS-HOSPITAL VETERINARIO (45) (NO VIGENTE ESTRUCT. OCUP. ACTUAL)	49	031304-306
MACROPROCESO DE PLANEAMIENTO ESPACIAL		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN PLANEAMIENTO ESPACIAL ARQUITECTO/A INGENIERO/A	33	187905-495
MACROPROCESO DE PROVEEDURÍA		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN PROVEEDURÍA ADMINISTRADOR/A PLANIFICACIÓN Y ABASTECIMIENTO	33	187906-496
MACROPROCESO FINANCIERO CONTABLE		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN FINANCIERO CONTABLE ADMINISTRADOR/A	33	187907-493
MACROPROCESO DESARROLLO HUMANO		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN DESARROLLO HUMANO ADMINISTRADOR/A EN SALUD LABORAL	33	187908-490
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN DESARROLLO HUMANO ADMINISTRADOR/A ASISTENTE EN GESTION DEL TALENTO HUMANO	33	187908-487
MACROPROCESO DESARROLLO TECNOLÓGICO		

PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN DESARROLLO TECNOLÓGICO DESARROLLO Y MANTENIMIENTO INFORMÁTICO/A EN UNIDADES	33	187909-491
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN DESARROLLO TECNOLÓGICO INFORMÁTICO/A EN GESTIÓN CGT	33	1879093-492
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN DESARROLLO TECNOLÓGICO INFORMÁTICO/A EN CGI	33	187909-520
PROFESIONAL EJECUTIVO BACHILLER EN DESARROLLO TECNOLÓGICO UNA-WEB	49	031309-461
PROFESIONAL EJECUTIVO BACHILLER EN DESARROLLO TECNOLÓGICO INFORMÁTICO/A EN SISTEMAS-CGI	49	031309-437
PROFESIONAL EJECUTIVO BACHILLER EN DESARROLLO TECNOLÓGICO INFORMÁTICO/A EN TELEMÁTICA-CGT	49	031309-297
PROFESIONAL ANALISTA BACHILLER EN DESARROLLO TECNOLÓGICO INFORMÁTICO/A EN SISTEMAS-CGT	50	031409-298
PROFESIONAL ANALISTA BACHILLER EN DESARROLLO TECNOLÓGICO INFORMÁTICO/A EN UNIDADES (NO VIGENTE ESTRUCT. OCUP. ACTUAL) (135)	50	031409-299
MACROPROCESO DE PLANEAMIENTO		
PROFESIONAL EJECUTIVO BACHILLER EN PLANEAMIENTO ASISTENTE EN ANALISIS DE GESTION OPERATIVA/ESTRATÉGICA O DE INFORMACIÓN	49	031310-460
MACROPROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN GESTIÓN JURÍDICA ABOGADO/A DE ASISTENCIA JURÍDICA	33	187912-494
MACROPROCESO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SISTEMA DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL BIBLIOTECÓLOGO/A BIBLIOT. CENTRAL Y BIBLIOT. ESPECIALIZADA	33	187914-511
MACROPROCESO DE VIDA ESTUDIANTIL		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN VIDA ESTUDIANTIL ENTRENADOR/A DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	33	187916-517
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN VIDA ESTUDIANTIL PROFESIONAL EN PROMOCIÓN ARTÍSTICA Y PORRISMO	33	187916-515

PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN VIDA ESTUDIANTIL PROFESIONAL DE MÚSICA/ORQUESTA CUERDAS	33	187916-512
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN VIDA ESTUDIANTIL ORIENTADOR/A	33	187916-519
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN VIDA ESTUDIANTIL PROFESIONAL EN MÚSICA/CORO	33	187916-518
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN VIDA ESTUDIANTIL PROFESIONAL EN PROMOCIÓN CULTURAL/ENCUENTROS MERIDIANOS	33	187916-513
MACROPROCESO DE SECRETARIADO		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIOS SECRETARIALES SECRETARIO/A EJECUTIVO/A	33	187903-509
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO AUXILIAR EN SERVICIOS SECRETARIALES SECRETARIO/A EJECUTIVO/A DIREC. PROGR. ADMINIST.UNIDADES ACADÉMICAS Y ÓRGANOS DESCONCENTRADOS (230) (NO VIGENTE ESTRUCT. OCUP. ACTUAL)	30	187916-508
MACROPROCESO DE SERVICIO DE APOYO A LA ACADEMIA		
PROFESIONAL CON COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN SERVICIOS DE APOYO A LA ACADEMIA BIÓLOGO/A COORDINADOR/A MARINO ECMAR	33	187921-502

Fuente: Estructura de Cargos Administrativos y Compendio de Perfiles de Cargos Administrativos, abril, 2024.

Elaborado por el Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos.

Cualquier consulta adicional, estamos en la mejor disposición de atenderla.

Atentamente,

Lic. Paola Arguedas Chacón

Directora

C. Roger Varela Esquivel, Jefe AOTCVC-PDRH”

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: La información remitida es importante, pero si ocupamos que nos envíen la lista de los funcionarios que están ocupando esos cargos porque nosotros a nivel de solicitud, solamente hablamos del nombre del cargo, no de la categoría. Imagino que la mayoría corresponden a funcionarios propietarios, porque solamente a los funcionarios propietarios se le aplica este cambio de condición especial de categoría.

La Mag. Nixia Salas López: En los análisis de casos tendríamos que ir viendo ese listado, la especificación y la diferencia en la categoría y el código. Apoyo que sí sería importante que más bien de ese listado no se indicarán cuáles funcionarios están bajo esa condición.

La Licda. Idania Vargas Muñoz: El listado corresponde a categorías especiales de contratación inferior y por ejemplo los casos establecidos en la categorías 33, no fueron contratados con categoría inferior, su categoría no responde a un asunto de contratación, simplemente son las personas que se hicieron cambios puesto por reconocimientos anteriores, que se mantienen y no solo hay propietarios. La atracción de talento humano, bajo estas condiciones se está dando más que nada para los informáticos, ellos ingresan a un puesto de profesional ejecutivo con categoría 49, ya que tienen bachiller universitario, no licenciatura, ellos son interinos, entonces sí sería bueno identificar a las personas porque usualmente la información se obtiene del compendio, entonces no nos está ayudando a saber quién está en la categoría inferior y que no tienen requisito, académico, o que cuando lo tiene ya va a cambiar a la categoría profesional correspondiente como es el caso conocido de profesionales ejecutivos contratados en categoría 49, que una vez que obtienen el requisito de puesto, que es la licenciatura pasan a la categoría 34.

Importante tener claro que los funcionarios ubicados en la categoría 33 no es que incumplan con el requisito académico del cargo, simplemente obedece a un cambio de categoría para agrupar las personas que tienen el pago del complemento profesional, en ajuste a lo que establece la Ley 9635 que ningún incentivo puede ser porcentual. Muchas gracias.

La Mag. Nixia Salas López: Muchas gracias a la Licda. Idania Vargas Muñoz por la aclaración y estaríamos entonces gestionando desde la Presidencia la lista de funcionarios que ocupan esos cargos de los macroprocesos ya indicados, ahora sería una gestión a nivel de Presidencia que se haría para efectos de contar con la información para el primer periodo de recepción del 2024, que está próximo a comunicarse. Con este último oficio concluimos el apartado de la correspondencia recibida.

ACUERDO 04-16-2024:

A- DAR ACUSE DE RECIBO DEL UNA-PDRH-OFIC-222-2024 DE FECHA 25 DE ABRIL DE 2024, SUSCRITO POR LA LICDA. PAOLA ARGUEDAS CHACÓN DIRECTORA PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, MEDIANTE EL CUAL BRINDA EL DETALLE DE LOS PERFILES DE CARGOS ADMINISTRATIVOS QUE TIENEN UNA CONDICIÓN ACADÉMICA ESPECÍFICA PARA UNA PERSONA FUNCIONARIA.

B- SOLICITAR AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS UNA AMPLIACIÓN AL OFICIO UNA-PDRH-OFIC-222-2024, DE MANERA TAL QUE MUESTRE UN LISTADO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE SE ENCUENTREN NOMBRADAS CON UN GRADO ACADÉMICO INFERIOR AL QUE SOLICITA EL PERFIL DE PUESTO, SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE PRESENTADO. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS**

A FAVOR. (UNA-CCAD-OFIC-037-2024,
<https://agd.una.ac.cr/share/s/GgelOvXGT8OJBXkxBGINOQ>)

ARTÍCULO TERCERO: Aprobación de Plan de Beneficios no remunerados para el sector administrativo.

Mag. Nixia Salas López: Solicito a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves que nos muestre la presentación de PowerPoint. Hoy lo que queremos es hacer una breve presentación que contenga el Plan de Beneficios no Remunerados, que esta Comisión ha trabajado a partir de las consultas realizadas tanto en el proceso consultivo que se hizo con el respaldo del IDESPO, el análisis de información de los resultados que se obtuvieron del Focus Group que tuvimos el año pasado con las Seccionales de distintos macroprocesos liderados por el SITUN y la caracterización de toda la población administrativa que se hizo para efectos de contar con un escenario completo y poder incorporar todas las observaciones y las opiniones del personal administrativo para que fuera insumo para este plan de beneficios no remunerados que la Comisión de Carrera Administrativa ha venido liderando y ha venido impulsando y hoy, pues vamos a presentar un breve resumen de este plan.

Como la Mag. Shirley Rodríguez Chaves está presentando y le pido por favor este pase a la siguiente diapositiva.

Voy a hacer una breve introducción a nivel de antecedentes que como ya lo conocemos, pues tenemos una lista de antecedentes importantes, sin embargo, destacamos los 3 próximos:

Antecedentes:

1. Desde el año 2020 la Comisión de Carrera Administrativa ha venido planificando objetivos y metas que permitan proponer nuevas formas de beneficio para el personal administrativo, desde una modalidad de salario emocional o de beneficios no remunerados. Indicar entonces que en la planificación del Plan Operativo Anual, cada año desde el 2020, hemos venido incluyendo tanto objetivos como metas para la consecución de lo que hoy estamos presentando.

2. La necesidad de implementar nuevas formas de incentivar el talento humano, en el nuevo contexto laboral con que nos encontramos, y, sobre todo, con la entrada en vigencia de la legislación nacional y normativa interna que han venido limitando el reconocimiento de beneficios económicos a las personas trabajadoras del ámbito público, tales como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (9635) que desde diciembre de 2018 se implementó. Así como la más reciente, que es la Ley Marco Empleo Público (10159) y cuando digo implementó es a nivel nacional.
3. La importancia de promover el desarrollo de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo y la mejora continua, la mejora en el servicio que brinda esta Casa de estudios. Estos tres aspectos son de interés y de importancia para poder fundamentar la propuesta del plan que hoy estamos presentando.

Metodología: La metodología empleada que este se describe a continuación, tiene que ver primero con:

Análisis de necesidades y expectativas: Aquí hicimos un recuento acerca de las necesidades que se tienen a partir de todos los cambios y ajustes en materia legislativa, en leyes y también en norma interna.

Definición de Objetivos: Estos objetivos son los objetivos que se describen en cada uno de los beneficios que hoy vamos a presentar. Se establece objetivo para cada beneficio que se estaría otorgando. A partir de esa definición de objetivos hay una selección de estos beneficios.

Selección de Beneficios: Desde la primera parte del informe que se dio, nos dimos a la tarea de hacer un primer inventario, más como expectativa, y ahora estamos haciendo una selección ya a partir del análisis de resultados.

Diseño del plan: Conllevó bastante tiempo todo lo que fue la búsqueda de la información que debe contener ese diseño de plan ajustado a la Institución, a lo que la Universidad Nacional requiere, y en este caso, la población administrativa.

Comunicación y promoción: Esta etapa incluye no solo la socialización que ya tenemos de alguna manera identificada y planeada, sino además cuáles otros mecanismos de comunicación vamos a utilizar nosotros para dar a conocer a la población administrativa y universitaria el plan que estamos proponiendo.

Implementación y seguimiento: Hay una implementación y un seguimiento que serían etapas posteriores a que nos aprueben el plan, entonces, lo que es la descripción de cada uno de estos que estoy leyendo el final, pues ya vendrían a formar parte de una tercera etapa que, estaríamos trabajando para efectos de darle esa implementación y seguimiento.

Evaluación y Ajustes: Todo lo que se evalúa es posible mejorarlo. Esta es la metodología que se presenta para esta elaboración de plan y seguidamente estaríamos destacando algunos aspectos del análisis de resultados que en este caso le pediría al Mag. Dennis Víquez Ruiz que nos cuente un poquito acerca de todo el trabajo que ha conllevado y algunos aspectos de interés para efectos de constar en esta Acta del día de hoy.

La Mag. Nixia Salas López: Se están corrigiendo algunos problemas técnicos de conectividad que interfieren con la presentación, por tanto, daremos paso a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y a la Licda. Idania Vargas Muñoz para efectos de presentar el plan específicamente.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: CONTENIDOS DEL PLAN

Introducción: El documento integra una introducción, que propiamente hace referencia general a lo que se encontrará en el documento.

Glosario: Se amplía el glosario del primer trabajo presentado al Consejo Universitario.

Antecedentes: Se refiere a la primera versión que se remitió en el mes de diciembre del año pasado al Consejo Universitario.

Metodología: Se refiere a un amplio análisis de resultados que compartimos en breve, levemente.

Necesidades y preferencias de la Persona Funcionaria Administrativa: este apartado fue trabajado ampliamente por el Téc. José Orozco Lezcano.

Conclusiones:

Plan de Beneficios no remunerados: Esta propuesta hace hincapié en tres elementos: En qué se diferencian los incentivos y los beneficios en términos de definición e indicando que los incentivos tienen un ingrediente de mérito implícito, que debo de ganar y el beneficio se otorga de por sí y para efectos de la propuesta, el plan va a contener definición amplia en beneficios para simplificar el concepto y poder centrarnos propiamente tanto en los criterios como en el beneficio que se estarían percibiendo en ese plan de beneficios contendrá un **Inventario de beneficios no remunerados, Un plan de Beneficios no remunerados y un Resumen de Beneficios por Dimensión** y una parte de **Anexos:**

Inventario de Beneficios no Remunerados:

La Licda. Idania Vargas Muñoz: En el inventario de beneficio no remunerados se han identificado algunos en normativas, lineamientos y en otras instituciones en que han tenido y reconocido incentivos, entonces entre estos podemos mencionar, como les decía la normativa, convenio lineamientos la encuesta que se hizo el Grupo focal, también la encuesta que realizamos por medio del IDESPO de la Universidad Nacional, a la muestra que obtuvimos la información, también tenemos lo que es la caracterización de la población administrativa.

Los principales beneficios que se daban en otras instituciones homólogas son la información que obtuvimos del cuadro comparativo expuesto por el Téc. José Orozco Lezcano y con esto obtuvimos nuevos beneficios no remunerados.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: El Resumen de Beneficios No Remunerados por Dimensión. Se establece el nombre de la Dimensión, nombre del Beneficio y Criterio:

Dimensión Mejora Bienestar Personal: Se integran 14 criterios asociados a cuatro beneficios, los cuales se plantean: **Asistencia Psicológica o Psiquiátrica para el bienestar emocional y la salud mental.**

Fondo solidario para programas, para mejorar la salud física y mental, para atención o programas aplicados, a grupos de trabajo, un fin que sería la conciliación de la vida personal y familiar, esta dimensión es muy importante ya que asocia 14 beneficios no remunerados adicionales al inventario que se plantean en la Institución y favorece el siguiente de grupo o dimensión de beneficios, serían los que promueven la superación personal. En este caso tenemos 7 criterios y 3 beneficios no remunerados asociados, que serían los reconocimientos a los logros y labor destacada al rendimiento y el mérito y programas para mejorar habilidades y conocimientos.

Finalmente tenemos la **mejora al desempeño en las funciones** como la tercera gran dimensión y en este estamos trabajando el reconocimiento de actividades administrativas tales como pasantías e intercambio y dos criterios que serían pasantías y el intercambio de mejores prácticas. Se indica que esta gran dimensión también se complementa con todo el proceso de evaluación del desempeño administrativo y de la labor que está liderando el Programa de Calidad Institucional. Hay objetivos específicos sobre este aspecto.

La propuesta y el contenido del plan tendría 8 beneficios, 23 criterios. Esos criterios determinan cuáles serían los aspectos que se consideran para la asignación de los beneficios en un marco normativo, un marco contextual sobre incentivos vigentes en la institución y propiamente el plan estructurado por beneficios.

A manera de ejemplo, tenemos acá lo que llamaríamos una ficha de uno de los beneficios, donde uno de los de los ocho ese se llama:

Reconocimiento de logros y a la labor que se acaba siendo parte del currículo.

Criterios para asignación de incentivos: determinados como objetividad, equidad, accesibilidad y comunicación.

Esos 4 criterios se han establecido como fundamentales en los 8 beneficios e incentivos no remunerados. Tienen un **marco normativo asociado** a ese. Reconocimiento de un marco **contextual**. Es sobre incentivos que están vigentes. Este marco contextual es fundamental porque logra complementar todos los beneficios que nosotros asociaríamos en el marco de los criterios establecidos. Y finalmente nosotros tendríamos la dimensión que en este caso, en el caso específico de conocimiento de logros y a la labor destacada, siendo parte del currículum, lo caracterizarían como en la dimensión promueven la superación personal.

Estaríamos indicando cómo estancia en responsable al Programa Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional. La instancia de apoyo el Programa de Gestión de Calidad y cómo criterios estableceremos el reconocimiento a la labor destacada, sobresaliente. Y el saliente, y por otro, que sería un concurso a la persona trabajadora, administrativa destacada.

Lo que digo que creo que tenemos lograr con la aplicación de este beneficio, una descripción que lo que detalla con parámetros para la operatividad, y la aplicación del beneficio y finalmente, lo que nosotros denominamos beneficios no remunerados por otorgar que es un texto certificado de la persona sobresaliente y en el segundo producto de un concurso de conocimiento de un acto público y un certificado ambos que pasarían el currículum de la persona y que por tanto podría destacar su labor.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz: Tal vez para armonizar un poco el análisis correspondiente a los datos que se van a presentar en esta propuesta bueno, se hace una visualización propiamente de los datos para que se puedan ser visualmente entendibles de manera atractiva y que puedan verse también los valores correspondientes de cada uno de ellos. Presento un ejemplo de lo que es de un gráfico, una figura propiamente de la que se desprende mayor detalle de datos que se harán cada uno de los apartados que se encuentran los datos respectivos en lo que se refiere a la caracterización de la población. Se despliegan datos acompañados de gráficos en colores.

Los gráficos que tenemos son una figura propiamente que se extiende mayor detalle de datos que se obtienen al apartarse los datos respectivos en lo que se refiere a la caracterización de la población administrativa de los hallazgos dados en la encuesta, en el proceso consultivo por parte de IDESPO y se dieron por el Focus Group realizado. Estas imágenes estarán contenidas en el documento de forma representación gráfica que es diferente a un cuadro o un gráfico que es lo que usualmente se presenta en algunos informes estadísticos.

La Mag. Nixia Salas López: Muchas gracias al Mag. Dennis Víquez Ruiz y ahora continuaremos con las conclusiones. En general, mientras la Mag. Shirley Rodríguez Chaves va presentando el documento se puede destacar, que se establecen a modo general conclusiones de esta investigación y por supuesto que importante es mencionar y dejarlas en esta acta.

A continuación, se detallan algunas conclusiones generales del presente estudio, permitiendo reflexionar el accionar de la Universidad Nacional ante un contexto en que el salario en el sector público ha sido un gran reto para las instituciones ante la vigencia de la Ley Marco Empleo Público.

- Según los datos recopilados, la población trabajadora administrativa evidencia la necesidad de implementar porque es un componente crucial para el éxito de las universidades modernas. Para maximizar su efectividad es importante que estas estrategias sean diseñadas con un enfoque en la equidad y la inclusión, permitiendo que todos los trabajadores administrativos tengan la oportunidad de beneficiarse. Además, estas propuestas deben evaluarse periódicamente para adaptarse a las cambiantes necesidades y expectativas de los trabajadores. Con este enfoque, la Universidad Nacional puede crear un entorno más motivador y cohesivo, contribuyendo a la excelencia académica y administrativa.
- La información del estudio muestra que la población laboral administrativa de la Universidad Nacional es relativamente joven, con edades de entre 28 y 59 años. En este grupo, predominan las generaciones XY los millennials, lo que significa que la institución cuenta con personal con un potencial significativo para un recorrido laboral de entre 20 y 35 años antes de la jubilación. Dado este panorama especial que la universidad establezca mecanismos y estrategias para garantizar la retención del talento humano, promoviendo la satisfacción y el bienestar laboral. No abordar este aspecto podría resultar en la pérdida de valiosos trabajadores que buscan mejores oportunidades, tanto económicas como no económicas, en otras organizaciones.

Esta necesidad de retención es especialmente importante si consideramos que 97.78% de la población administrativa se encuentra en puestos operativos, técnicos y profesionales. La alta inversión en formación y desarrollo de estas personas por parte de la Universidad hace aún más crítico, retenerlas.

Si no se adoptan medidas adecuadas para fomentar un ambiente de trabajo atractivo y equitativo, el riesgo de fuga de talento podría incrementarse. Esto sería especialmente preocupante para áreas clave como la informática, donde la competencia por talento es intensa y las oportunidades externas a menudo ofrecen condiciones más atractivas. Dicho sea de paso, eso está sucediendo en este momento.

La omisión de estrategias eficaces para la retención en el desarrollo del talento podría llevar a la Universidad a perder trabajadores en los que ha invertido considerablemente. Este riesgo no sólo impactaría el rendimiento operativo y técnico, sino que también podría comprometer la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos estratégicos. El caso de la migración de personal en áreas como la informática es claro ejemplo de esta situación, donde la falta de incentivos adecuados y políticas de retención ha resultado en la fuga de talento valioso.

El caso de la migración de personal en áreas como la informática es claro ejemplo de esta situación, donde la falta de incentivos adecuados y políticas de retención ha resultado en la fuga de talento valioso. Por lo tanto, se hace necesario un enfoque proactivo para retener a sus trabajadores y mantener la estabilidad del entorno laboral, asegurando un futuro prometedor tanto para la Universidad como para su personal.

- La entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público ha afectado negativamente a la población administrativa, sobre todo por la limitación, el crecimiento salarial y la restricción de oportunidades para la promoción interna. Aunque se han introducido ciertos ajustes para la promoción estos han resultado insuficientes para abordar las restricciones que afectan a la población trabajadora administrativa. Para contrarrestar este estancamiento es crucial realizar una revisión exhaustiva de la normativa para identificar áreas donde se pueda ofrecer mayor flexibilidad y oportunidades de desarrollo.

En este contexto, los beneficios no remunerados emergen como una opción viable para mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores administrativos. Estos incentivos, que pueden incluir reconocimiento, capacitación adicional, opciones de horario inflexibles, oportunidades de desarrollo profesional, teletrabajo, entre otros, pueden ayudar a compensar las limitaciones salariales impuestas por la ley. Al adoptar un enfoque más creativo y amplio en la aplicación de estos incentivos la Universidad puede mejorar la satisfacción laboral y reducir el riesgo de fuga de talento.

Por lo tanto, la revisión integral de la normativa debe apuntar no solo a aliviar las restricciones actuales y permitir la implementación de políticas innovadoras que fomenten el crecimiento profesional y la retención de empleados. Esto implica un esfuerzo colaborativo entre todas las partes interesadas para identificar y desarrollar estrategias que sean equitativas y efectivas, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo y sostenible para la población administrativa.

Estas son las conclusiones generales a las que se llega con la investigación que hemos desarrollado para la presentación del plan de beneficios no remunerados ante el Consejo Universitario.

Partiendo de este resumen que en realidad es muy ejecutivo, estaríamos proponiendo en la aprobación del acuerdo respectivo para formalizar el plan, una vez se haya concluido con la etapa de socialización en proceso. Solicito al M.B.A. Gilberto Solís Ortega que proyecte el acuerdo respectivo para dar lectura:

Posterior a la lectura se somete a votación y se aprueba:

ACUERDO 05-16-2024: ENVIAR LA TRANSCRIPCIÓN DEL SIGUIENTE ACUERDO AL CONSEJO UNIVERSITARIO:

**“TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO
UNA-CCAD-ACUE-000-2024**

29 de abril de 2024
UNA-CCAD-ACUE-000-2024

**Máster
Steven Oreamuno Herra
Presidente
Consejo Universitario**

Estimado señor:

Para el trámite correspondiente, se les transcribe el acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Administrativa en la Sesión Ordinaria **016-2024**, celebrada el 29 de abril de 2024.

CONSIDERANDOS:

- 1- Estatuto Orgánico Universidad Nacional, publicado en Gaceta Extraordinaria N°3-2016 al 22 de febrero de 2016.
- 2- La Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635 publicada en Diario Oficial La Gaceta del 4 de diciembre de 2018.
- 3- La Ley N°10159. Ley Marco de Empleo Público N°10159 publicada en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022 y de acuerdo con su transitorio XV, entra a regir doce meses después de su publicación. 19. El Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952 -PLAN, fue publicado en Alcance N°39 A LA GACETA N°45, el viernes 10 de marzo de 2023.
- 4- La Ley Marco de Empleo Público, N°10159, publicada en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022.

- 5- IV Convención Colectiva de los Trabajadores UNA-SITUN, de la Universidad Nacional.
- 6- Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos aprobado mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-336-2021 del 1 de diciembre de 2021 y publicado en UNA-Gaceta N°21- 2021 al 3 de diciembre de 2021.
- 7- Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios Administrativos aprobado mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-064-2023 del 16 de febrero de 2023 y publicado en Alcance N°1 a la UNA Gaceta N°2-2023 al 16 de febrero de 2023.
- 8- Resolución de Rectoría, UNA-R-RESO-157-2023, del 4 de mayo de 2023, publicada con la circular UNA-R-CIRC-048-2023, del 4 de mayo de 2023: ESCALA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE NUEVO INGRESO CONTRATADAS POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y A TRAVÉS DE LA FUNDAUNA, A PARTIR DEL 10 DE MARZO DE 2023 Y HASTA QUE ENTRE EN VIGOR LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL DEFINITIVO.
- 9- Oficio UNA-SCU-ACUE-147-2023, de fecha 11 de mayo de 2023, mediante el cual se establece lo siguiente:

“B. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN COORDINACIÓN CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, QUE, EN UN PLAZO DE SEIS MESES, PRESENTE UNA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO. ACUERDO FIRME.”
- 10- El acuerdo UNA-CCAD-393-2024 mediante el cual la Comisión de Carrera Administrativa eleva al consejo Universitario el primer informe de avance de la Propuesta de Beneficios e Incentivos No remunerados para el sector administrativa de la Universidad Nacional en atención al acuerdo UNA-SCU-ACUE-147-2023.

- 11-El acuerdo UNA-CCAD-OFIC-023-2024 Y UNA-PDRH-OFIC-0160-2024, ambos del 1 de abril de 2024 mediante el cual se solicita una última prórroga para la entrega del informe final y la socialización de la propuesta de Beneficios Propuesta de Beneficios e Incentivos No remunerados para el sector administrativa de la Universidad Nacional.

- 12-El acuerdo UNA-SCU-154-2024 de fecha 26 de abril de 2024 suscrito por el Máster Steven Oreamuno Herra, presidente del Consejo Universitario, mediante el cual se otorga la prórroga para la entrega del informe final en referencia, solicitada por la comisión de Carrera Administrativa al mes de mayo 2024.

- 13-El oficio UNA-R-OFIC-364-2023, del 3 de marzo de 2023, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual se le comunica al SITUN la denuncia de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, de acuerdo con el Código de Trabajo, artículo 58, y la autorización otorgada por el Consejo Universitario. Con esta denuncia, la institución inicia un proceso de revisión y de negociación de los términos de la IV Convención Colectiva de Trabajo para procurar su reforma y adecuación a la ley referida.

RESULTANDOS:

1. Desde el año 2020, la Comisión de Carrera Administrativa, ha venido planificando objetivos y metas que permitan proponer nuevas formas de beneficio e incentivos para el personal administrativo, desde una modalidad de salario emocional o de beneficios no remunerados.

2. La necesidad de implementar nuevas formas de incentivar al talento humano, en el nuevo contexto laboral, con la entrada en vigencia de legislación nacional y normativa interna, que han limitado el reconocimiento de beneficios económicos a las personas funcionarias del ámbito público, tales como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, (9635) y más recientemente la Ley Marco Empleo Público. (10159).

3. La importancia de promover el desarrollo de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo y la mejora en el servicio que brinda esta Casa de Estudios.
4. La participación en el grupo focal con las personas que conforman las seccionales de los macroprocesos de la Universidad Nacional, liderado por el SITUN.
5. El proceso consultivo dirigido a la población del Sector Administrativo, por medio de un censo para identificar los beneficios que los funcionarios de la UNA consideran las tres dimensiones: Bienestar Personal, Superación Profesional y Desempeño Laboral.
6. Las entrevistas realizadas a personas especialistas, con la modalidad participativa que permitió enriquecer y validar la propuesta presentada.
7. El análisis de resultados, la identificación de beneficios no remunerados, el diseño del plan de beneficios remunerados y las conclusiones emitidas por este órgano colegiado, las cuales se detallan en el Informe final de la Propuesta denominada: Plan de Beneficios no remunerativos para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional.
8. La programación de las sesiones de socialización con las instancias técnicas durante el mes de mayo de 2024.
9. Los miembros de la Comisión de Carrera Administrativa consideran de gran relevancia, promover el bienestar laboral, mantener la actualización de conocimientos, por medio del desarrollo técnico y profesional, tal como lo establece el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa del Funcionariado Administrativo.

10. La solicitud expresa del Consejo Universitario en el acuerdo UNA-SCU-ACUE-154-2024 del 26 de abril del presente, de incluir el Plan de beneficios no remunerados en el proceso de análisis de la comisión que negocia la nueva convención colectiva de los trabajadores de la Universidad Nacional.

POR LO TANTO, SE ACUERDA:

- A. APROBAR Y ELEVAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO EL INFORME FINAL DE LA PROPUESTA DENOMINADA: PLAN DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ELABORADA POR LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN COORDINACIÓN CON EL PROGRAMA DESARROLLO RECURSOS HUMANOS, UNA VEZ CONCLUYA LA ETAPA DE SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA.
- B. SOLICITAR RESPETUOSAMENTE AL CONSEJO UNIVERSITARIO AUDIENCIA CON EL FIN DE EXPONER EL PLAN DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.
- C. SOLICITAR A LA RECTORÍA, A PETICIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, INCLUIR EL PLAN DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EN EL PROCESO DE ANÁLISIS DE LA COMISIÓN QUE NEGOCIA LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA UNA-SITUN, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.
- D. AGRADECER AL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA RECTORÍA, EL PROGRAMA DESARROLLO RECURSOS HUMANOS, EL SITUN Y EL IDESPO, EL APOYO RECIBIDO DURANTE EL DESARROLLO DEL PLAN DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

E. COMUNIQUESE.
ACUERDO FIRME Y UNÁNIME.

Atentamente,

Mag. Nixia Salas López
Presidenta
Comisión de Carrera administrativa

Nmsl

Anexo: Plan de beneficios e incentivos no remunerados para las personas trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional [Gestor » Informe Plan de Beneficios e Incentivos no Remunerados \(una.ac.cr\)](#)

C: *M.Ed. Francisco González Alvarado, Rector*
Lic. José Faustino Segura Galagarza, Contralor, Contraloría Universitaria.
Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora, Programa Desarrollo Recursos Humanos
M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, Director, Apeuna
Máster Álvaro Madrigal Mora, Secretario General, SITUN-UNA “
APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.

La Mag. Nixia Salas López: Estaríamos aprobando el plan de beneficios no remunerados para el sector administrativo con 5 votos a favor, sin observaciones en atención a la propuesta leída y revisaba por cada uno de nosotros y con esta aprobación terminaríamos la sesión el día de hoy, agradeciendo por supuesto el esfuerzo, el trabajo, el compromiso de cada uno, de los tiempos extraordinarios que hemos dedicado a la elaboración de este plan desde su inicio, desde aquella idea que en su momento tuvimos de trabajar de manera muy proactiva, entendiendo que la responsabilidad de esta Comisión en beneficio de los trabajadores administrativos, que siempre va a ser prioridad buscar nuevas formas, nuevas alternativas de nuevos beneficios que permitan no solo el desarrollo profesional como uno de los articulados más importantes que establece el Régimen de Carrera Administrativa, que es velar por el desarrollo técnico profesional de los trabajadores administrativos, sino como un reto que esta Comisión se ha propuesto para efectos de buscar nuevas formas o nuevos modelos que permitan mejorar las condiciones

de las personas, su calidad de vida, ambiente laboral, clima organizacional, entre otros aspectos que hemos analizado en este estudio.

Por supuesto que el esfuerzo se reconoce, se agradece, pero es un esfuerzo que debe continuar, reconociendo que estamos apenas a un paso de presentar una propuesta que tenemos toda la expectativa de que pueda ser bien recibida, pero aprobada además por parte del Consejo Universitario y así mismo continuar con los esfuerzos que a nivel de Comisión estos miembros se han venido esforzando. Entonces, de verdad agradecer a cada uno de ustedes continuar con la labor que venimos haciendo. Estaríamos entonces finalizando la sesión del día de hoy, solicitando al M.B.A. Gilberto Solís Ortega detener la grabación.

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS VEINTIDÓS HORAS CON CUARENTA Y CINCO MINUTOS.

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
Observaciones sugeridas fueron incorporadas.
APROBADO EN LA SESIÓN 027-2024, DEL 29-07-2024.