

Se realizan cambios al Orden del día ya que los Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario, están atrasados en una reunión previa.

Se somete a votación el orden del día y se toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO 01-24-2022: SE APRUEBA EL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN 024-2022, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. Aprobación del Orden del Día.
2. Aprobación de Acta:
018-2022, del 11 de mayo de 2022.
3. Conversatorio con Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario.
4. Aprobación de los formularios de los Factores: "Educación Formal Adicional a la Exigida por el Puesto" y "Capacitación Recibida".
5. Modificación al Sistema de Remuneraciones
6. Asuntos Varios". **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR**

La Mag. Nixia Salas López, explica que se cursó invitación a los integrantes suplentes de la Comisión de Carrera Administrativa, pero por compromisos adquiridos no pudieron participar hoy.

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobación de Acta.

La Mag. Nixia Salas López, solicita al M.B.A. Gilberto Solís Ortega que realice un breve resumen del Acta 018-2022.

ACUERDO 02-24-2022: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 018-2022, REALIZADA EL 11 DE MAYO DE 2022. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO TERCERO: Conversatorio con Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario.

Los Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario, aún están en la una reunión previa citada, por tanto, se procede a continuar con el artículo cuarto.

Presentación por parte de Comisión de Carrera Administrativa

La Mag. Nixia Salas López da una cordial bienvenida a los Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario. Solicita a los integrantes que se presenten.

El M.Sc. Esteban Araya Salazar solicita las disculpas del caso, ya que les fue imposible iniciar la Sesión de Trabajo con la Comisión de Carrera Administrativa porque estaban en una reunión de trabajo que se dilató, por tratarse de un tema complejo.

La Mag. Nixia Salas López y el Mag. Dennis Víquez Ruiz, presentan la diapositiva relativa a la Planificación Operativa CCAD año 2022. Señalan que la Comisión de Carrera Administrativa, se prepara estratégicamente para cumplir el propósito encomendado en la Convención Colectiva al establecerse a nivel legislativo cambios que afectan su articulado.

La diapositiva consta de los siguientes temas a partir de su planificación estratégica:

- Régimen de Carrera Administrativa, su concepción a partir de la Convención Colectiva.
- Sesiones de trabajo, día y hora, en acatamiento de lo establecido en su Reglamento.
- Sitio web de la Comisión, el primero en la historia de la Comisión de Carrera Administrativa, que se estrenó en el año 2021, mediante el cual se comunica con la Universidad Nacional y todas las personas que lo visiten el accionar propio de la Comisión.
- Etapas de Planificación 2022, Formulación POA 2022, Fichas Técnicas y el Seguimiento y Evaluación de los logros alcanzados. La reformulación del Plan Operativo Anual comunicado mediante el oficio UNA-ACUE-001-2022 que consta de 03 objetivos, 16 metas y 118 actividades, en la búsqueda de nuevas formas de incentivar al personal administrativo.
- Esta reunión obedece a una actividad planteada para una meta y un objetivo que busca la manera de incentivar a los funcionarios administrativos de la manera tradicional y la búsqueda de nuevos escenarios.

- El diagrama de Gantt que provee insumos para la toma de decisiones para la ejecución de los trabajos planificados, la evaluación y los productos. Igualmente servirá para establecer el informe de rendición de cuentas que debe presentar la Presidencia de la Comisión al finalizar su gestión de trabajo.
- El diagrama de Gantt permite la actualización instantánea de los instrumentos de evaluación, si se modifica algún dato. Esta herramienta permite dar respuesta oportuna y transparente de la labor que se realiza por la Comisión. Permite tener un mapa de las acciones que realiza la Comisión de Carrera Administrativa, lo que se traduce en una práctica rendición de cuentas.

La Mag. Nixia Salas López solicita a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves continuar con el desarrollo de la ficha técnica aprobada para esta reunión.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves:

- Dentro de la dinámica del Conversatorio lo primero era la presentación, el objetivo que tenemos de reinventarnos para apoyar al sector administrativo. Este sector necesita algo que lo impulse y que lo inyecte para responder con calidad.
- Existe la oportunidad de apoyar desde el mismo Reglamento de la Comisión de Carrera Administrativa, por tanto, se tiene planeado consultar grupos focales y conocer sus necesidades y expectativas. De igual manera consultar expertos en la materia para saber los avances del entorno y poder aplicarlos en la Institución.

Consulta: ¿Cuál es el interés y expectativa de los Representantes Administrativos sobre el rol de los integrantes de la Comisión en el marco de la Ley de Empleo Público?

La M.B.A. Dinia Fonseca Oconor señala:

- Se conformó una comisión, la cual la integran ambos Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario. Ella la coordina. Dicha Comisión tiene representación del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y del SITUN.

- Esta Comisión se crea para abordar el tema de las implicaciones de la Ley de Empleo Público a nivel institucional. En su momento se dará audiencia a la CCAD para que plantee los temas que consideren convenientes.
- Como Representantes Administrativos no estarían de acuerdo con alguna diferenciación entre funcionarios universitarios y desde ahí se resguarda, por supuesto, lo que es el componente de los diversos estamentos administrativos y académicos.
- La ley marco de empleo público, viene a generar un cambio en varios conceptos. Es esta la circunstancia y oportunidad de que la CCAD se reinvente. Se debe propiciar la identidad del funcionario administrativo con la Universidad, se debe trascender y realizarse un trabajo juntamente con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos para generar estrategias y los espacios requeridos.

El M.Sc. Esteban Araya Salazar:

- Agradece el espacio brindado.
- La Ley de Empleo Público trae dos retos: tratar de vislumbrar el camino dentro de la incertidumbre que existe hoy, la separación del Régimen Administrativo en dos estamentos como lo confiere la ley que son los las personas, elementales, verdad excluyentes y quieren, no se conceptualizan así.
- ¿Entonces quiere decir que la ley misma genera una interpretación?
- El MIDEPLAN va a tener la directriz en materia laboral de ese segmento de población que definamos, que no son indispensables para las acciones sustantivas de la institución y para los otros, pues la Universidad sí lo sea de su competencia de autonomía, entonces el primero, aunque CONARE, ya se pronunció. Está indicando que absolutamente todos los puestos que se conciben en las instituciones de educación superior pública no se conciben dentro de la directriz o la hegemonía.
- El pronunciamiento de CONARE no es vinculante con la aplicación de la Ley. A la fecha no conocemos la formulación de lo que es el Manual y el Procedimiento, no se sabe cómo se va a aplicar la Ley.

- El otro tema que también es preocupante es el salario global. Evidentemente, el salario global va a venir a generar un detrimento más significativo de lo que es las escalas salariales actuales que tenemos los funcionarios administrativos.
- El Salario Global se regirá por parámetros del MIDEPLAN, va a estipular para los puestos o las familias laborales que tenemos en cada Universidad, eso quiere decir que sí a un oficial de seguridad tiene un salario de 800,000 colones y nuestros oficiales hoy en día están ganando un millón de colones ese salario de nuestros oficiales va a quedar congelado hasta que las personas nuevas que entren bajo ese salario global logran equiparar.
- En estos momentos se prohíbe cualquier tipo de aumento salarial en la base hasta que la relación deuda pública sea igual o menor al 60%, según una proyección que hizo el Ministerio de Hacienda, hace como 15 días. Se vaticina que para el 2027 apenas se llegaría al 63%, entonces eso quiere decir que nuestros salarios se van a mantener congelados durante 10 años. Es un congelamiento real, una pérdida del poder adquisitivo enorme, dado que la inflación hoy en día está el 8.6% acumulada, y podría llegar a 2 dígitos, es decir 10%.
- Esta información indicaría que se tendrá una pérdida del poder adquisitivo en promedio de ese 5% anual, lo cual, evidentemente sería un desincentivo monetario para los funcionarios universitarios.
- Está de acuerdo con la Comisión de Carrera Administrativa en que se debe ser lo más innovadores posibles en generar incentivos no monetarios que al menos la institución pudiese aplicar. ¿Por qué razón? Porque vamos a empezar a tener fuga de funcionarios por ejemplo, en ese momento existe una fuga de informáticos.
- Es importante que los funcionarios administrativos estén conscientes de esta situación. Se podría crear un webinar. Es importante intentar compensar el poder adquisitivo que tenemos en los salarios reales.
- Evidentemente hay un tema emocional, somos seres humanos y gran parte de la comunidad administrativa está compuesta por oficiales de seguridad, conserjes y chóferes, grupos ocupacionales que se encuentran extremadamente endeudados.

- En este momento el Gobierno de la República está promoviendo modificaciones de legislaciones que van en detrimento evidentemente del sector público.
- Es importante no desestimar el tema del FEES que implica una negociación con el Gobierno. Si no se negocia el FEES, la decisión queda en manos del parlamento, es decir de la Asamblea legislativa.
- Se han dado en el tiempo disminuciones al FEES en la línea de tiempo, que no se han podido resolver ni con acciones de constitucionalidad. Igualmente se condiciona la autonomía de su manejo lo que aumenta el nivel de riesgo. Las iniciativas y los retos no pueden perder de vista el entorno en el cual nos estamos desarrollando.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves expresa que se requiere identificar los posibles vínculos, que se puedan encontrar, para desarrollar nuevos Incentivos y Reconocimientos para el Sector Administrativo.

Que de ser posible, se integre el concepto de beneficios remunerativos y no remunerativos, conocidos hoy en día en el marco de la gestión del talento humano como salario emocional.

A su vez, consulta:

¿Cuál es la opinión sobre la necesidad de incentivar el salario emocional?
Necesidad de proponer nuevas formas de incentivo en la institución.

¿Se ha visualizado en el Sistema de Gestión de la Calidad o por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos en alguna propuesta incentivos puntuales para la gestión administrativa?

La M.B.A. Dinnia Fonseca Oconor, aclara:

- No existe ninguna propuesta que hayamos valorado o validado en este momento. Se está revisando el Reglamento del sistema de apoyo a la Academia.

- Para el caso de los informáticos, se analizó el 15% del Sobresueldo por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Un estudio que analizará otros componentes de reconocimientos o de incentivos, pero que, eso sí, se hizo bajo un enfoque como micro. Explica que hay una situación legislativa que trasciende la Universidad Nacional.
- Existe la necesidad de que exista vinculación de Carrera Administrativa con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos para después trascender a otras instancias.

La Mag. Nixia Salas López señala:

- Se refiere al salario emocional. La Comisión de Carrera Administrativa desea afianzar, una propuesta de incentivos, la cual supone darle más solidez con el posible apoyo del Consejo Universitario, sobre todo por nuestra representación administrativa.
- Puntualiza algunos elementos importantes para la dinámica del conversatorio, por supuesto conocer verdad el criterio de ambos, sobre los proyectos de la Comisión.
- Se pretende la motivación del personal administrativo desde una propuesta del salario emocional que tiene básicamente beneficios no remunerativos que la institución pueda ofrecer.
- Teletrabajo, se ha tenido por un tema de contingencia, una respuesta a la pandemia, sin embargo, no está regularizado y ya está más que comprobado que funciona. Se puede promover el modelo como un beneficio social.
- Considerará alianzas con las entidades financieras que tenemos a nuestro alcance, Fondo de Beneficio Social, COOPEUNA, ASOUNA. Todas estas entidades nos permiten poder ofrecer beneficios sociales a la institución.
- Algunos beneficios están dentro del marco del salario emocional, tales como los días libres.

- Al revisar los posibles incentivos no remunerados que se les pudiera ofrecer a los funcionarios del macroproceso de desarrollo tecnológico se realizó un inventario por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos de absolutamente todos los beneficios que establece la Convención colectiva y son bastantes, solo que algunas veces no estamos conscientes de ellos.
- Está cercano el vencimiento de la Convención Colectiva, La Comisión, solicitó un espacio dentro de SITUN para poder ser parte de este análisis y garantizar que no perdamos los beneficios.
- Se ha conversado con algunos contactos en las diferentes universidades y hemos estado haciendo un poquito del análisis de cómo funciona el voluntariado.
- En el tema de méritos, viene incluido en el artículo 26 de la Ley Marco Empleo público, que tiene que ver con promoción interna y externa, la Comisión formará parte también de esa comisión que va a estudiar este artículo.
- Existen oportunidades de establecer planes de desarrollo, capacitación o formadores de forma formal o formadores, relacionado con el Artículo 17 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa. La capacitación impartida vendría a incentivar el desarrollo de una propuesta de facilitadores o formadores a nivel de la institución que nos permitan dar capacitación quienes los mismos especialistas conocedores en la materia le dan capacitación a otros, manteniendo una base de datos a nivel institucional que nos permita tener otras fuentes de apoyo de expertos que apoye la disminución de las partidas de presupuesto en este rubro, desarrollando el talento humano con formadores a nivel institucional.
- El salario emocional es un concepto desarrollado ampliamente en instituciones privadas, contar con espacios destinados a otro tipo de conectividad, no necesariamente una oficina, espacios con mobiliarios especiales. El horario flexible de modo general.

- Se le hizo una propuesta a la señora Rectora Adjunta con respecto a lo que es la iniciativa de calidad que está promoviendo. Señala que está pendiente el tema de evaluación de los servicios, de ahí se vislumbra la oportunidad de vincular, el tema de los beneficios no remunerados y la motivación, en el entendido que un funcionario motivado ofrecerá mejores servicios, lo que puede incidir en el servicio que se brinda al usuario.

La M.B.A. Dinia Fonseca Oconor señala que la evaluación de los servicios surge del análisis de la evaluación de objetivos y metas que se formulan. Además de cumplirse la meta, se considera conveniente evaluar el servicio y calidad para tener escenarios de mejora continua.

Apoya lo expresado por la Mag. Nixia Salas López de mantener la motivación en el personal administrativo como un medio de mantener la calidad en los servicios que se brindan.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica que la Comisión de Carrera Administrativa está trabajando en diferentes aspectos para generar una propuesta que contendrá una lista de incentivos y beneficios para los funcionarios del sector administrativo.

La Licda. Idania Vargas Muñoz señala que aunado a todo lo que se ha mencionado, la Comisión de Carrera Administrativa está en la búsqueda de esas formas motivacionales para incentivar el desarrollo profesional.

El M.Sc. Esteban Araya Salazar señala:

- Está demostrado que luego del COVID 19 el efecto del confinamiento ha afectado el tema del equilibrio emocional que tiene la persona trabajadora al relacionarlo directamente con la productividad que se quiera llegar a obtener. Considera que, como Universidad, se deben generar mecanismos que enfatizan el tema emocional del trabajador. Este tema no debería atenderse de forma reactiva, sino preventiva. La atención preventiva debe darse ya que hay personas que están en algunos puestos que demandan una alta concentración por largas horas, por lo que las tareas que ejecutan o un trabajo muy repetitivo que también pudiese afectar el tema de la estabilidad emocional de la persona.

Señala que la institución si tiene que abocarse a esto desde el punto de vista desde la teoría de la productividad para mejorar el servicio. Una persona emocionalmente equilibrada puede ofrecer un mejor servicio.

Se debería contar con información del Departamento de Salud, o Departamento de Psicología sobre los reportes del tema de afectación emocional que han tenido los funcionarios universitarios, eso ayudaría a fundamentar el tema para de ser posible incorporarlo en el plan de mediano plazo institucional, que en este momento se está formulando.

- La ciencia ha demostrado que el tema de confinamiento ha generado menores niveles de tolerancia en muchas personas. La socialización puede generar impacto a algunas personas que no están preparadas para ello y no es sólo nosotros como trabajadores, sino que también puede afectar a las personas que le brindamos servicio y están volviendo a situarse.

La M.B.A. Dinia Fonseca Oconor menciona:

- Considera sumamente importante la atención de este tema, las estadísticas muestran que la cantidad de suicidios, de gente depresiva, de gente con ataques de pánico o de ansiedad que ha venido en ascenso, con la agravante de que la situación económica se está tornando sumamente difícil. Recomienda ver los indicadores ya que este proceso en vez de revertirse puede ir creciendo. A las personas hay que darles herramientas para que puedan utilizar mejor el tiempo, los recursos que tienen, para que puedan hacer alguna actividad física.
- Se puede y debe dar cursos que permitan mejorar la calidad de vida y adoptar prácticas que ayuden a mantener la paz en tiempos de presión, aeróbicos, natación La universidad tiene que seguir apostando a estilos de vida saludables, charlas sobre la alimentación, de cómo hacer preparar los alimentos, todo este tipo de aprendizajes ayuda a que las personas porque se sientan mejor.

- Este tipo de capacitaciones no son objeto de generar un reconocimiento a nivel de puntaje de carrera, pero sí constituye un desarrollo personal como tal necesitamos tener a un personal administrativo sumamente capacitado, motivado por hacer mejor su trabajo, porque vas a ver que entre mejor haga su trabajo, se va a sentir mejor. Podrá generar mejores aportes desde su ámbito de acción para poder tener una mayor estabilidad. Podrá estar presente y formar parte de los cambios generacionales. Hay proyecciones de salida de personal administrativo. Tenemos información de académicos que sí son muchos, pero de administrativo. Todo eso hay que irlo articulando como un todo.
- Manifiesta su compromiso, es fiel creyente de que tenemos como institución, una gran responsabilidad porque primero somos seres humanos y después somos personas trabajadoras, eso no se puede olvidar.
- Aunque se programen espacios para analizar temas puntuales. Señala insta a que puedan sentir total apertura, para decirles como Representantes Administrativos sus inquietudes por medio del correo electrónico o por medio del WhatsApp. Primero tenemos que identificar las temáticas propias de las instancias.

El M.Sc. Esteban Araya Salazar señala que hay una línea estratégica institucional que va relacionada al tema de los trabajadores. Sugiere que en ese marco normativo la Comisión de Carrera administrativa puede liderar un objetivo institucional relacionado con el tema de la compensación de incentivos emocionales que no sean meramente monetarios.

La M.B.A. Dinia Fonseca Oconor considera que el enfoque que hace la Comisión de Carrera Administrativa es totalmente pertinente y va a generar identidad, nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde, entonces que no lo perdamos, coincide en que los beneficios, hay que intentar conservarlos y fortalecerlos.

La Mag. Nixia Salas López agradece el espacio concedido, el esfuerzo realizado, después del horario ordinario. Consulta sobre las gestiones que ha venido haciendo la Comisión de Carrera Administrativa ante el Consejo Universitario para que valore la posibilidad de que la Comisión de Carrera realice una apertura, un proceso de recepción de solicitudes.

Para saber si es lo más oportuno, que la Comisión realice este año la recepción de solicitudes a la luz, por supuesto, de esa posible modificación del artículo 20 del 27 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa. Existe una organización, al respecto la Comisión de Carrera Administrativa ha venido preparado ajustes todo un semestre y propiciando coordinaciones, con las instancias técnicas, sin embargo, le gustaría tener alguna información extraoficial de primera fuente de parte de ustedes la viabilidad de esta gestión, que estamos, que hemos presentado ante el Consejo Universitario.

El M.Sc. Esteban Araya Salazar como Coordinador de la Comisión de Especial para el Análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la institución, explica que se vio la temática y se cuenta con el aval respectivo, indica, que la última decisión es del plenario. La modificación de los artículos se elevará al plenario inmediatamente, aprobando la propuesta que envía la Comisión de Carrera al Consejo Universitario. La propuesta está muy bien fundamentada, y el análisis establece que es posible realizar la apertura, máximo que se cuenta con una partida presupuestaria. Entonces, si todo sale bien y mañana se atiende, podría tomarse una decisión por el respectivo órgano colegiado.

La M.B.A. Dinia Fonseca Oconor señala que la Comisión de Asuntos Económicos, vio el primer informe trimestral de ejecución presupuestaria al mes de marzo, en el cual, obviamente sale la Comisión de Carrera Administrativa con cero ejecución, presupuestaria, y se compartió al M.Sc. Esteban Araya Salazar, que se está en completamente convencidos de la necesidad de habilitar la apertura de solicitudes de reconocimiento.

La Mag. Nixia Salas López agradece la información ofrecida, ya que esta permite tomar previsiones, ya que es la primera vez que se recibiría documentación una vez aprobada la Ley 9635, lo que obliga a realizar algunos ajustes. Agradece la apertura, la constante comunicación, la atención que siempre recibe a las consultas planteadas. Agradece a ambos la participación, aportes, su apoyo para el sector administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Aprobación de los formularios de los Factores: “Educación Formal Adicional a la Exigida por el Puesto” y “Capacitación Recibida”.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves, explica que:

- El formulario del Factor Capacitación Recibida tiene todos los ajustes realizados.
- Está pendiente la programación de las reuniones con el Sistema Institucional de Archivo y el Lic. Eric Quirós Gutiérrez del Programa de Publicaciones e Impresiones, la cual parece será la próxima semana.
- Considera que se puede enviar el formulario tal como está al Programa de Publicaciones e Impresiones y coordinar directamente algunos detalles.

Los integrantes de la Comisión señalan que el consecutivo del formulario, será incluido en el momento que se realice la recepción de documentos.

Habrán tres formularios: El Formulario 1, solicitud, donde se incluye propiamente la información del solicitante, 2- Validación, será el segundo formulario, es el que se realizan los estudios y 3- análisis. Se eliminarían los espacios de criterio técnico, apelaciones y resolución de apelaciones.

Se recibirán los representantes administrativos y posteriormente se concluirá el tema de los formularios.

Una vez concluido el conversatorio con los Representantes Administrativos ante el Consejo Universitario, se continúa con el artículo correspondiente a la aprobación de los formularios.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica:

- Se dará una última revisada al formulario para variar algunos campos en que pueden coincidir con el formulario del primer factor: “Educación Formal Adicional a la Exigida por el Puesto”.
- Señala que muchos espacios no van a coincidir el formulario del factor: “Capacitación Recibida”, tiene información específica.
- Considera que en la tramitación de ambos formularios es importante determinar el proceso para establecer el consecutivo.

SOBRE EL CONSECUTIVO DEL FORMULARIO SE ANALIZA LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- El Consecutivo debe estar en el margen superior derecho.
- Si un funcionario firma el formulario en PDF con firma digital, queda totalmente encriptado, lo que impide su uso posterior.
- La adjudicación del número consecutivo se puede realizar, una vez verificada la información por parte de la recepción de la Comisión de Carrera Administrativa. Se dejará el espacio respectivo en los formatos de formulario.
- Cuando se realiza el análisis se pone el consecutivo asignado en la verificación en el formulario 3, con el nombre del funcionario, la cédula y el consecutivo que se le asignó en la recepción.
- El funcionario puede completar el formulario y firmarlo con puño y letra, enviarlo a la Comisión de Carrera Administrativa por medio del correo electrónico. Dependiendo del orden de ingreso se adjudicaría el consecutivo. Es importante, por lo tanto, determinar la modalidad de uso del formulario si se completará manualmente, o también se aceptan los formularios completados y firmados digitalmente.
- El correo electrónico es un medio oficial, igualmente, es oficial el sistema AGDe. En caso de existir alguna duda legal se consultará a la Asesoría Jurídica.
- Se debe considerar que si una firma viene de puño y letra las siguientes también deben estar en el mismo código. La forma de realizar el completado y envío del formulario se comunicará por medio de una circular, que contendrá el procedimiento correspondiente. De aquí la importancia de avanzar paralelamente en formularios y procedimientos.
- En caso de numerarse los espacios del formulario se debería referenciar perfectamente el número que lo identifica y lo asocia.
- Se debe aclarar a los funcionarios del Programa de Publicaciones e Impresiones que nos atiendan que el formulario que se envía podría estar sujeto a cambios, que lo que se les envía es una versión preliminar, ya que se realizarán pruebas posteriores.

ACUERDO 03-24-2022:

- A-** SE APRUEBA ENVIAR LA ÚLTIMA VERSIÓN DE LOS FORMULARIOS DE LOS FACTORES: “EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL A LA EXIGIDA POR EL PUESTO” Y “CAPACITACIÓN RECIBIDA”, AL PROGRAMA DE PUBLICACIONES E IMPRESIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, EL VIERNES 24 DE JUNIO DE 2022.
- B-** SE EXPLICARÁ QUE ES UNA VERSIÓN PRELIMINAR, SUJETA A CAMBIOS. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO QUINTO: Modificación al Sistema de Remuneraciones.

La Mag. Nixia Salas López le cede la palabra a la Licda. Idania Vargas Muñoz.

La Licda. Idania Vargas Muñoz señala que ha conversado con la Licda. Katia Gómez, del Área de Remuneración Salarial y Gestión de la Información, quien a su vez funge como enlace con los informáticos en Centro de Gestión Informática, sobre la oportunidad de realizar mejoras a los módulos en SIGESA y le comentaba la importancia de revisar dentro del sistema de pagos, el cambio de la temporalidad de aplicación de los pagos a cinco años para el reconocimiento de puntaje. Esta situación implicaría:

- Considerar la modificación en el sistema en cuanto a las fechas.
- Establecer que no existen resoluciones pendientes de inclusión de pago de puntaje, para que se proceda a cambiar la temporalidad de los reconocimientos, porque no habría forma de revertir el trámite que hacen los informáticos para poder abrir otra vez.
- Si todo está pagado, se puede realizar la solicitud que sean todas las resoluciones que sea para pagar a partir del 2022 y tengan el cierre a los 5 años.

Se realiza el siguiente análisis:

Resultando:

- 1- El oficio UNA-CES-SCU-OFIC-024-2021 del 29 de setiembre del 2021, suscrito por el M.Sc. Esteban Araya Salazar, Coordinador, Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, mediante el cual se otorga audiencia escrita a la propuesta de modificación de los artículos 20 y 27 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios Administrativos de la Universidad Nacional.
- 2- El Oficio UNA-CCAD-OFIC-053-2021, de fecha 27 de octubre de 2021, enviado al M.Sc. Esteban Araya Salazar, Coordinador, Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la institución Consejo Universitario, mediante el cual se ofrecen recomendaciones para la modificación de los artículos 20 y 27 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios Administrativos de la Universidad Nacional.
- 3- El oficio UNA-CCAD-ACUE-004-2022 de fecha 4 de mayo del 2022, suscrito por la Mag. Nixia Salas López, presidenta de la Comisión de Carrera Administrativa, mediante el cual solicita a la Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, la modificación del Artículo 52 del Régimen de Carrera Administrativa, de manera tal, que se autorice la recepción de solicitudes de reconocimiento en el Año 2022, en cumplimiento a la planificación y ejecución del presupuesto aprobado para el año en mención.
- 4- El oficio UNA-CCAD-ACUE-008-2022, de fecha 16 de junio de 2022, mediante el cual se solicita a la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el cual, SE ACUERDA:

“SOLICITAR RESPETUOSAMENTE A LA LICDA. PAOLA ARGUEDAS CHACÓN, DIRECTORA DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, DESIGNAR LA REPRESENTACIÓN QUE CONSIDERE PERTINENTE, PARA QUE EN COORDINACIÓN CON LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA SE CONFORME UN EQUIPO DE TRABAJO QUE PERMITA CONTAR DE MANERA PREVENTIVA CON LOS CAMBIOS NECESARIOS EN LOS SISTEMA DE INFORMACIÓN, INSTRUCTIVO TÉCNICO Y FORMULARIOS RESPECTIVOS, EN ATENCIÓN A LO ESTABLECIDO POR LA LEY 9635, FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS Y MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA”.

- 5- El análisis realizado por la Comisión de Carrera Administrativa en su Sesión 024-2022, en relación con solicitud de Modificación al Sistema de Remuneraciones, en atención a las reformas al artículo 20 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa.

Considerando:

- 1- El artículo 20 del Reglamento Régimen de Carrera Administrativa se modificará en atención a la Ley 9635 por tanto, los factores que actualmente tienen condición de permanentes: “Educación Formal Adicional a la Exigida por el Puesto” y “Capacitación Recibida”, se deberán pagar por cinco años.
- 2- El acuerdo del Consejo Universitario, UNA-SCU-ACUE-151-2020, del 14 de agosto de 2020, que a la letra indica:

“C. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA UTILIZAR EL MÓDULO EXISTENTE, INDICADO EN ESTE ACUERDO, CON EL PROPÓSITO DE INICIAR SU USO, DETECTAR MEJORAS Y AGILIZAR LA COMUNICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES; ADEMÁS, USAR COMPLETAMENTE EL MÓDULO DE PERSONA GENERAL DE SIGESA, SEGÚN LO INDICADO EN EL CONSIDERANDO CUARTO DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.”

- 3- La importancia de contar con el sistema SIGESA, específicamente en el módulo de Puntos de Carrera Administrativa, actualizado de acuerdo con lo establecido en la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas para los reconocimientos presentados para los factores I y II del Régimen de Carrera Administrativa.

POR TANTO, SE ACUERDA:

ACUERDO 04-24-2022:

- A- RECOMENDAR A LICDA. ROXANA ACUÑA VALERIO, JEFA DEL ÁREA DE REMUNERACIÓN SALARIAL Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, GESTIONAR LAS MEJORAS EN EL MÓDULO DE PUNTOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE MANERA TAL, QUE LAS RESOLUCIONES DE CARRERA ADMINISTRATIVA CUYO PAGO RIGE, A PARTIR DEL 2022, TENGAN UNA VIGENCIA DE CINCO AÑOS.
- B- ENVIAR COPIA DEL OFICIO A LA LICDA. PAOLA ARGUEDAS CHACÓN, DIRECTORA, PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

(Ejecutado según oficio UNA-CCAD-OFFIC-032-2022, del 23 de junio de 2022, https://agd.una.ac.cr/share/s/-q_mIS94TayxEjs6Ts1u4g).

ARTÍCULO SEXTO: Asuntos Varios.

6.1. Reprogramación de la Capacitación del módulo de Persona General.

La Mag. Nixia Salas López explica que reprogramó la Capacitación en el módulo SIGESA, Persona General, planificada para el viernes 24 de junio de 2022 para el 01 de julio de 2022, ya que en esta fecha se realizará la actividad que organiza el Fondo de Beneficio Social, en la entrega informe y rendimientos de cesantía.

6.2. Plan de Mediano Plazo Institucional.

La Mag. Nixia Salas López informa que la semana pasada el Programa Desarrollo de Recursos Humanos presentó a la Vicerrectoría de Administración el planteamiento de las líneas estratégicas para las acciones estratégicas en las cuales estaría participando a nivel de programa:

- El desarrollo del sistema de persona general.
- El tema de las remuneraciones se visualizará en lo estratégico para impulsar las acciones necesarias para que se logre el desarrollo de los incentivos no remunerados.
- El modelo de incentivos, no remunerativos. Sobre este objetivo, podría la Comisión de Carrera Administrativa plantear algún objetivo para asociarnos con Programa Desarrollo de Recursos Humanos para incluirlos (solicitar al PDRH que este objetivo se establezca en coordinación con la Comisión de Carrera Administrativa). Caso contrario, comunicar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que la Comisión de Carrera Administrativa, se visualiza en el desarrollo del objetivo que desarrolla los incentivos no remunerados.

Se levanta la Sesión al ser las veinte horas con treinta minutos.

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
Correcciones aplicadas.
APROBADA EN SESIÓN 032-2022, 31-08-2022.