

1. Aprobación del Orden del Día.
2. Informe de acuerdos alcanzados en reunión realizada con el IDESPO.
3. Informe “Comparación del Régimen de Carrera Administrativa en las universidades públicas de Costa Rica”.
4. Asuntos Varios”. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Informe de acuerdos alcanzados en reunión realizada con el IDESPO.

La Mag. Nixia Salas López: brinda un informe de los resultados de la reunión realizada el 30 de noviembre de 2022. Le da la palabra a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: indica que el documento que se presenta a continuación fue sistematizado por el M.B.A. Gilberto Solís Ortega. Da lectura al informe de la siguiente manera:

“REUNIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN

DÍA: miércoles 30 de noviembre del 2022

HORA: 11:00 a 12:00 m.d.

Participan por IDESPO:

Dr. Norman Solorzano Alfaro. Director IDESPO

Licda. Laura Solís Bastos, directora del Centro Tecnológico de Investigación Social

Participan por la Comisión de Carrera Administrativa

Mag. Nixia Salas López, presidenta

Mag. Shirley Rodríguez Chaves

M.B.A. Gilberto Solís Ortega

AGENDA

11:00 am.

Presentación por parte de Comisión de Carrera Administrativa

Estrategia planificada por Carrera Administrativa para la construcción de una Propuesta de Incentivos y Reconocimientos para el Sector Administrativo, que integre el concepto de beneficios remunerativos y no remunerativos (salario emocional).

La Comisión de Carrera Administrativa expone sobre la concepción e integración de la Comisión, sobre su sitio web y generalidades de su planificación anual 2022, esto con el interés de contextualizar la sesión de trabajo requerida al Instituto de Estudios de la Población (IDESPO).

11:15 am.

Atención de temas propuestos en la Ficha técnica

Objetivos:

Análisis sobre las posibilidades para desarrollar acciones colaborativas entre CCAD-IDESPO para viabilizar el objetivo propuesto por CCAD

“Impulsar actividades que permitan a la Comisión de Carrera Administrativa, abordar procesos y temas de actualidad que ayuden a la fundamentación de nuevas formas de incentivar y reconocer el desarrollo de los trabajadores en la gestión pública”

Identificar una estrategia metodológica con la aplicación de los instrumentos necesarios, que nos permitan captar información de manera adecuada, producto de la opinión de grupos representativos a nivel institucional que enriquezcan un planteamiento viable. Por lo que, es de sumo interés contar con la asesoría y de ser posible el acompañamiento del IDESPO para este proceso.

La Comisión de Carrera Administrativa requiere de apoyo experto para obtener información de diferentes grupos ocupacionales de la Universidad, para robustecer una actualizada propuesta de incentivos que visibilice los reconocimientos de incentivos económicos y no remunerados (emocionales). Se aclara sobre la importancia de realizar este estudio, pero con la observancia de que no se generen falsas expectativas, para la población administrativa que actualmente se encuentra estancada en aspectos relacionados con la remuneración económica, en atención a leyes establecidas por el Estado de acatamiento obligatorio.

Al respecto se coincide por parte de los participantes sobre la importancia que a nivel institucional implica el proceso sinérgico que propone desarrollar CCAD.

Se indican a continuación consideraciones importantes en el proceso pre, durante y post aplicación de:

- El IDESPO tiene experiencia en el acompañamiento de procesos similares, para recabar información y procesarla.
- Es fundamental clarificar el objetivo del estudio.
- Es necesario precisar exactamente la información que requiere contemplar la CCAD.
- Clarificar si se requiere trabajar con muestra aleatoria o la población administrativa total.
- Determinar si se desean conocer necesidades de la población.
- Definir el método de trabajo, tal como grupos focales ocupacionales, aplicar instrumentos por medio de un encuestador o auto aplicables.

- Establecer un cuestionario por parte de CCAD que responda al objetivo establecido, mismo que sería revisado y mejorado por IDESPO.
- Considerar la población que será consultada y los parámetros para su definición (cargo, macroproceso, etc).
- Se indica que es necesario diferenciar si se requiere captar información o realizar una campaña divulgativa.
- Se requiere construir un instrumento de trabajo con la debida fundamentación y objetivo.
- Se sugiere establecer cuatro grandes temas y unas cinco preguntas. Si son preguntas abiertas, procurar que no sean más de 3, pensando en el tiempo de las personas que completan el documento y lo que implica procesar la información.
- Se debe contemplar una fase de pruebas para ajustar y validar el instrumento.
- Es necesario prever que se debe digitalizar el instrumento.
- Es preciso considerar que la planificación de trabajo puede tardar alrededor de un mes y medio, incluso hasta 2 meses.
- La recolección de datos dependiendo de la metodología puede tomar alrededor de un mes.
- Se debe prever la codificación crítica y la revisión informática y estadística de la base para ver que todo funcione bien.
- Para la generación del informe requerido el procesamiento de la información general puede contener gráficos, tablas e interpretaciones.
- Es fundamental considerar que el IDESPO en caso de que CCAD requiera la asesoría, deberá planificar el trabajo como parte de sus proyectos y se requiere estimar el valor de los recursos que se empleen.
- Valorar como una oportunidad que se puede realizar una campaña sobre los incentivos no remunerados que brinda a la fecha la institución, para recordar y que se informen, algunas personas, interiorizan que un incentivo es un derecho.
- Se debe tener claridad de que al realizar el proceso se generarán críticas, sobre todo si no existe una estrategia clara de comunicación.
- Es importante explicar que la CCAD desea establecer nuevas líneas de incentivos no remunerados.

- Determinar el escenario de avance en la aplicación de nuevos incentivos.
- Buscar apoyo presupuestario para el pago de personal de apoyo de IDESPO, al menos pago de horas extraordinarias.
- Se podría hacer inicialmente un vídeo que explique el motivo del cuestionario.
- Si se hace un cuestionario debe ser corto y esto no garantiza que exista respuesta. Establecer espacios específicos para grupos ocupacionales de interés.
- Se puede incluir la herramienta de Microsoft teams como forma de envío de formulario.

Compromisos:

- CCAD debe realizar un borrador del instrumento y presentar una estrategia de comunicación, en un marco estratégico, con visión de cuándo sería el tiempo oportuno, los posibles incentivos y determinar si se requiere de una campaña, si fuera el caso y presentarlo a finales de enero de 2023 a la Licda. Laura Solís Bastos.
- La Licda. Laura Solís Bastos, explica que con los datos que presente la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, se podría generar un estimado de la inversión económica que se requiere. Se pedirá el número de funcionarios que se consultarán.
- Si la propuesta prospera la Mag. Nixia Salas López buscará el apoyo económico de la Vicerrectoría de Administración para la ejecución del Proyecto.

La Mag. Nixia Salas López: Agradezco la información presentada a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves. Considero que la única forma de concretar este estudio sería pedir apoyo económico a la Vicerrectoría de Administración. Los funcionarios del IDESPO, ofrecieron apoyo en la elaboración de la propuesta, e inclusive apoyar en alguna sesión de la Comisión de Carrera Administrativa.

El Mag. Dennis Víquez Ruíz: Es importante determinar los alcances de la investigación. Con este insumo, el IDESPO, puede colaborar en la elaboración de los instrumentos. Se debería validar la propuesta que presenten.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Se colectarán cinco preguntas, que aún no precisa la Comisión. Se puede establecer un borrador y someterlo a revisión de IDESPO. Igualmente, la Comisión de Carrera Administrativa, debe de tener presente, que requerirá apoyo externo. Una de las tareas que se deben completar por parte de la Comisión, es considerar qué incentivos podrían ser viables.

El Mag. Gilberto Solís Ortega: En la reunión con el IDESPO, hacen la observación que, por parte de la Convención Colectiva, existen muchos incentivos emocionales que los funcionarios ya los dan por sentados como un derecho. Se avecina un cambio en la Convención Colectiva existente. Señalaba, por tanto, la Licda. Laura Solís Bastos, de IDESPO, que se debería tener mucho cuidado al construir el instrumento, cuidar la estrategia de comunicación, porque si alguno de los elementos no es bien coordinado podría impactar a la Comisión de manera, no positiva.

La Mag. Nixia Salas López: Agradece la información presentada por el M.B.A. Gilberto Solís Ortega. Explica que se planificarán en el año 2023, actividades para conseguir el objetivo planteado en la reunión con el IDESPO, lo que requerirá trabajos adicionales en el primer trimestre del año 2023.

La Mag. Nixia Salas López: Agradezco la información presentada por el Téc. José Orozco Lezcano. Considero importante que, a principios del año 2023, informe a la Comisión de Carrera Administrativa, cuáles son los incentivos no remunerados que se mantendrán dentro de la nueva Convención Colectiva. Estos datos se convertirían en insumos paralelos para cuadrar documentos, en las sesiones que realice la Comisión junto con el IDESPO. De hecho, no se puede invisibilizar un proceso que se está dando y es la negociación de la Convención Colectiva, y que a su vez aporta a la planificación que está determinando la Comisión de Carrera Administrativa.

El Mag. Dennis Víquez Ruíz: Es importante recordar que la negociación de la Convención Colectiva es un proceso que se realiza entre el SITUN y la Rectoría, por medio de una Comisión, establecida para ello. Por tanto, considera que se debe determinar la estrategia de trabajo para ser consistentes en lo que le compete a la Comisión de Carrera Administrativa como órgano colegiado.

El Téc. José Orozco Lezcano: a la fecha no existe una Comisión encargada de negociar aspectos de la Convención Colectiva, no están designados como tal. En algunas reuniones se ha conversado de temas específicos que se desean incluir en la Convención Colectiva, algunos aspectos que incluyen salario emocional. Dentro de las negociaciones para modificación de la Convención Colectiva, se ha tratado el tema de la forma de cálculo actual de las horas extraordinarias, la forma de pago de las vacaciones y algunos sobresueldos. Actualmente, se ha trabajado en el ajuste del cálculo de la anualidad. A los funcionarios nuevos, se les pagaría únicamente veinte días de vacaciones al año. Considera que el tema de salario emocional es muy oportuno de incluir dentro de la Convención Colectiva. Algunos criterios han venido cambiando, la Ley 9635 señala que la Convención Colectiva, debe denunciarse para negociarse. Actualmente, se están estableciendo las bases legales para que exista la negociación. Se negociaría hacer una adenda dos meses antes de la fecha de caducidad de la actual Convención Colectiva.

La Mag. Nixia Salas López: a mí en calidad de presidenta de la Comisión se me incluyó en una Comisión encargada de ver aspectos de la Convención Colectiva, por parte del SITUN. Es importante aclarar que esta semana termina el año y no fuimos convocados a ninguna sesión. Les recuerdo que la Ley no permite que la Convención Colectiva se prorrogue automáticamente, y que debe ajustarse a la Ley 9635, se denuncie o no. El tema de creación de instrumentos sobre incentivos emocionales se incluirá en las agendas de trabajo, correspondientes al mes de febrero de 2023, así se espera contar con más información por parte de SITUN, de los incentivos emocionales que continúan o se incluyen y de ser necesario se haría una sesión tipo taller para trabajar todos los aspectos.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: considero importante la elaboración del taller ojalá en una sola sesión de trabajo podría ser una mañana o un día completo, para poder concluir la idea. Se puede pensar en enriquecer la propuesta en enero de 2023.

La Mag. Nixia Salas López: Agradezco los aportes a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves y al M.B.A. Gilberto Solís Ortega.

ARTÍCULO TERCERO: Informe “Comparación del Régimen de Carrera Administrativa en las universidades públicas de Costa Rica”.

La Mag. Nixia Salas López: aclara que este informe constituye una primera etapa. Se trabaja un cuadro comparativo, que permitirá en el año 2023, avanzar con este tema, para impulsar nuevas formas de incentivos.

Este tema se incluyó dentro del POA-2022, en el objetivo 3, que se refiere a impulsar actividades que le permitan a la Comisión de Carrera Administrativa abordar procesos y temas de actualidad, que le permitan visualizar otras maneras de incentivar al personal administrativo.

Se trabajó un cuadro comparativo, que permitiría en el año 2023, dar respuestas más sólidas, con el fundamento normativo de la Ley 9635, Artículo 15 y el criterio jurídico UNA-AJ-DIC 105 2019 que lo traemos a colación por ser uno de los primeros criterios que emita la asesoría jurídica una vez que entró en vigor la Ley 9635.

La Ley 9635 entra en vigencia el 04 de diciembre de 2018 y la Universidad en los primeros tres meses se aboca a hacer una revisión y una sistematización de toda la normativa interna que tiene la universidad nacional en cuanto a pluses salariales, conceptos salariales como le llamamos. Este estudio tiene como alcance las universidades públicas, entiéndase la Universidad de Costa Rica, la Universidad Estatal a Distancia, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Universidad Técnica Nacional y por supuesto la Universidad Nacional de Costa Rica.

Estas cinco universidades establecen la totalidad del sector educación superior estatal, y a partir de ahí lo que hicimos fue hacer una primera etapa, un primer paso que es importante hoy presentarlo ante ustedes para efectos de poder contar en un solo informe de comparación de los reconocimientos de carrera administrativa en las universidades públicas de Costa Rica en aplicación a la Ley 9635. La investigación se realiza mediante la visita a los sitios web y llamadas telefónicas, reuniones con personal de talento humano.

La Universidad Estatal a Distancia tiene una comisión que se denomina comisión de Carrera profesional y en este caso en el sector que se atiende es el administrativo, ahí lo tienen dividido uno del sector administrativo y otro sector académico, como lo tenemos nosotros en la Universidad Nacional en la diapositiva se puede precisar el sitio web, el documento, el Reglamento, específicamente que se puede consultar para efectos de que se tenga mayor información.

Ellos están a la espera de que se resuelvan las acciones judiciales interpuestas, entiéndase contencioso administrativo o acción de inconstitucionalidad que se presentaron desde el 2019 por parte de los rectores de las cinco universidades.

En la Universidad de Costa Rica cuenta con el régimen académico, que básicamente indica que es un sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria y no se ubica en la página ni las llamadas telefónicas que hicimos. No tuvimos acceso a datos sobre el régimen de incentivos para personal administrativo.

En el Instituto Tecnológico se contó con la colaboración de un integrante del Consejo Universitario. En esta institución hay un solo reglamento para ambos regímenes y se denomina desarrollo profesional universitario y está vinculado a los aportes a la academia.

La Universidad Técnica Nacional es una de las más nuevas y no cuenta con algún régimen de incentivos de algún tipo, ya sea académico o administrativo.

En la Universidad Nacional se cuenta con el Régimen de Carrera Administrativa, que atiende el sector administrativo y cuenta con el sitio web.



COMPARACION REGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN UNIVERSIDAD PUBLICAS DE COSTA RICA

ORIGEN

Plan Operativo Anual 2022 de la Comisión de Carrera Administrativa:

Objetivo 3:

Impulsar actividades que permitan a la Comisión de Carrera Administrativa, abordar procesos y temas de actualidad que ayuden a la fundamentación de nuevas formas de incentivar y reconocer el desarrollo de los trabajadores en la gestión pública.



FUNDAMENTO NORMATIVO:

LEY 9635
Artículo 15 del reglamento a la Ley 9635
Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa Universidad Nacional
Criterio Jurídico: UNA-AJ-DICT-105-2019



UNIVERSIDAD NACIONAL					
COMPARACIÓN REGIMEN DE RECONOCIMIENTOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS DE COSTA RICA APLICACIÓN DE LA LEY 9635 (I parte)					
Nº	NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD PUBLICA	NOMBRE DE LA COMISION	SECTOR QUE ATIENDE	SITIO WEB	APLICACIÓN DE LA LEY 9635
1	Universidad Estatal a Distancia (UNED)	Comisión de Carrera Profesional	Personal administrativo profesiona	https://www.uned.ac.cr/conunversitario/comisiones/carreraadministrativa#personal	NO
2	Universidad de Costa Rica (UCR)	El Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica	Académico-Sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus mérito: académicos y en su experiencia universitaria No se ubica el régimen de incentivos para personal administrativo	https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_docenle.pdf	NO
3	Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	Reglamento del Sistema Escalon de Carrera Administrativa y apoyo a la Academia	Administrativo-Académico	https://www.tec.ac.cr/reglamentos/reglamento-sistema-escalafon-carrera-administrativa-academia	NO
4	Universidad Técnica Nacional (UTN)	No cuentan con Régimen de incentivos	N/A	https://www.carreraadministrativa.una.ac.cr/index.php	NO
5	Universidad Nacional	Comisión de Carrera	Administrativo	N/A	Suspensión de recepción y

CONCLUSIÓN GENERAL

- De acuerdo con la comparación realizada entre las cinco Universidad Públicas en el Régimen de Carrera Administrativa, se cuenta en este momento con el estado de situación de la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas públicas, 9635, como insumo inicial que le permitirá a ese órgano colegiado darle continuidad a la segunda etapa planificada en el año 2023 de manera que se pueda ofrecer a la población laboral administrativa nuevas formas de incentivar y reconocer el desarrollo técnico y profesional en la gestión pública, como uno de los objetivos prioritarios de esta comisión.

La Mag. Nixia Salas López: Se cuenta con el documento debidamente firmado, para despacho, que se presenta, igualmente a continuación y se da la lectura correspondiente:

“Universidad Nacional de Costa Rica
Consejo Universitario
Comisión de Carrera Administrativa

Informe
UNA-CCAD-INFO-002-2022

Comparación Régimen de Carrera Administrativa en las Universidades
Públicas de Costa Rica, aplicación de la Ley 9635

Heredia, diciembre 2022

Contenido

I.	14	
II.	14	
III. ALCANCE:		4
IV. COMPARACIÓN RÉGIMEN DE RECONOCIMIENTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE COSTA RICA.		5
V. CONCLUSIÓN GENERAL		5

I. ORIGEN:

Plan Operativo Anual 2022 de la Comisión de Carrera Administrativa:

Objetivo 3: Impulsar actividades que permitan a la Comisión de Carrera Administrativa, abordar procesos y temas de actualidad que ayuden a la fundamentación de nuevas formas de incentivar y reconocer el desarrollo de los trabajadores en la gestión pública.

II. FUNDAMENTO NORMATIVO:

La Ley N°9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas establece en su artículo 53 lo siguiente:

“**Artículo 53**-Incentivo por carrera profesional El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto. Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas. Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años”.

El artículo 15 del reglamento a la Ley 9635, señala que:

“Artículo 15.-carrera profesional. El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones: [...] b) Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación. c) Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años. [...]”.

Las acciones judiciales interpuestas por la Universidad Nacional, en conjunto con las demás instituciones de educación superior pública, en contra de la Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del Título III de su Reglamento, y el Decreto Ejecutivo N° 41564- MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, relativa a la interpretación de incluirlas en su ámbito de aplicación, a saber, el proceso contencioso administrativo tramitado ante el Tribunal Contencioso Administrativo del Segundo Circuito Judicial de San José, expediente 19-000375- 1028-CA, presentado en mayo del 2019, y la acción de inconstitucionalidad ante la Sala Constitucional, expediente 20-002831-0007-CO, presentada en febrero del 2020, a la fecha, siguen su trámite y no han sido resueltas.

Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa:

ALCANCE N° 6 A LA UNA GACETA N° 10-2022 AL 17 DE AGOSTO DE 2022. Establece en el artículo 6, inciso n) Elaborar y aprobar su propia normativa interna, teniendo como marco de referencia el alcance de este reglamento.

El oficio **UNA-AJ-DICT-105-2019** con base en el estudio jurídico realizado por la Asesoría Jurídica comunicado el 1ro de marzo de 2019, el cual presenta un cuadro con la información en relación con asuntos laborales y remuneraciones en lo que interesa al régimen de Carrera Administrativa.

III. ALCANCE:

Para el análisis comparativo en esta primera etapa del tema que nos ocupa en esta oportunidad la investigación e identificación del Régimen de incentivos del sector administrativo se abordará las cinco universidades públicas de Costa Rica, a saber:

1. Universidad Estatal a distancia UNED
2. Universidad de Costa Rica, UCR
3. Instituto Tecnológico de C.R. TEC
4. Universidad Técnica Nacional. UTN
5. Universidad Nacional UNA

Esta identificación y comparación de información se realizó en los sitios web de cada una de las universidades públicas, así como consultas telefónicas y reunión sostenida con la persona encargada en Talento Humano del Instituto Tecnológico de Costa Rica, TEC.

IV. COMPARACIÓN RÉGIMEN DE RECONOCIMIENTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE COSTA RICA.

A continuación, se detalla la información recopilada en las cinco universidades públicas de Costa Rica con respecto al régimen de incentivos que se reconocen en el sector administrativo y la aplicación de lo indicado en la Ley 9635 y el Reglamento respectivo.

COMPARACIÓN RÉGIMEN DE RECONOCIMIENTOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE COSTA RICA EN LA APLICACIÓN DE LA LEY 9635 (I parte)					
N°	UNIVERSIDAD PÚBLICA	NOMBRE DE LA COMISIÓN	SECTOR	SITIO WEB	APLICACIÓN DE LA LEY 9635
1	Universidad Estatal a Distancia (UNED)	Comisión de Carrera Profesional	Personal administrativo profesional	https://www.uned.ac.cr/conuniversitario/comisiones/carreras/administrativa#personal	NO
2	Universidad de Costa Rica (UCR)	El Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica	Sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria No se ubica el régimen de incentivos para personal administrativo	https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_docente.pdf	NO
3	Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	Reglamento del Sistema escalafón de Carrera Administrativa y apoyo a la Academia	Administrativo	https://www.tec.ac.cr/reglamentos/reglamento-sistema-escalafon-carrera-administrativa-academia	NO
4	Universidad Técnica Nacional (UTN)	No cuentan con Régimen de incentivos	N/A	https://www.carreraadministrativa.una.ac.cr/index.php	NO
5	Universidad Nacional de Costa Rica (AUNA)	Comisión de Carrera Administrativa	Administrativo	N/A	Suspensión de recepción y reconocimiento desde el año 2020.

V. CONCLUSIÓN GENERAL

De acuerdo con la comparación realizada entre las cinco Universidad Públicas en el Régimen de Carrera Administrativa, se cuenta en este momento con el estado de situación de la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas públicas, 9635, como insumo inicial que le permitirá a ese órgano colegiado darle continuidad a la segunda etapa planificada en el año 2023, de manera que se pueda ofrecer a la población laboral administrativa nuevas formas de incentivar y reconocer el desarrollo técnico y profesional en la gestión pública, como uno de los objetivos prioritarios de esta comisión.

Informe elaborado por:

Mag. Nixia Salas López

Presidenta

Personal Administrativo:

Bach. Karen García Barrantes

M.B.A. Gilberto Solís Ortega

Aprobado por:

MAG. Nixia Salas López

Presidenta

La Mag. Nixia Salas López: este informe visibiliza el trabajo que realiza la Comisión de Carrera Administrativa, como una primera etapa que concluye. Si algún miembro de la Comisión quiere referirse, está abierto el espacio para recomendaciones u observaciones.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: me parece importante que se haya realizado un trabajo, tomando en cuenta el entorno de las entidades homólogas, y poder tomar en cuenta el trabajo realizado por otras instituciones. Propone que se realice un trabajo más profundo por institución.

El Téc. José Orozco Lezcano se compromete a recabar información de la Universidad de Costa Rica con el SINDEU. La Mag. Shirley Rodríguez Chaves, investigará sobre la UNED, el Mag. Dennis Víquez Ruiz sobre el Instituto Tecnológico de Costa Rica. La Licda. Idania Muñoz Vargas y la Mag. Nixia Salas López, darán continuación al Informe propiamente, que se presentará a las autoridades el próximo año, y quedan a la espera de los insumos.

ARTÍCULO CUARTO: Asuntos Varios. No hay.

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.

APROBADA EN LA SESIÓN 008-2023, DEL 20 DE FEBRERO DE 2023.