

**INFORME FINAL DE LABORES VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN  
JUNIO 2015 – JUNIO 2020**

**INFORME FINAL DE LABORES 2015-2020**

Según las disposiciones establecidas en el Reglamento para la Rendición de Cuentas y los Informes de Fin de Gestión, publicado en la Gaceta Ordinaria N.º 11-2018 al 17 de agosto 2018 UNA-SCU-ACUE-1335-2018, se presenta el Informe de Fin de Gestión del Vicerrector de Administración, del período 22 de junio 2015 al 21 de junio 2020. Este informe se enmarca en los principios de transparencia y rendición de cuentas de la Universidad Nacional.

**CONTEXTO REGLAMENTARIO**

La Universidad Nacional, amparada en lo establecido en nuestra Constitución Política, el artículo 110 incisos b), j) y p) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos No. 8131 del 18 de setiembre del 2001, el artículo 12 de la Ley General de Control Interno, así como procedimientos externos sobre la materia, determina la necesidad de establecer un reglamento de rendición de cuentas para la Institución.

Por su parte, la Universidad Nacional desde su norma fundamental, el Estatuto Orgánico establece:

- a. La transparencia, la rendición de cuentas y la probidad como principios rectores de la institución.
- b. Dispone que la rendición de cuentas constituye una obligación de los órganos superiores universitarios (Consejo Universitario y CONSACA), de los jefes unipersonales, de los titulares de los procesos universitarios y todos y todas las universitarias.
- c. Establece, expresamente, las instancias universitarias ante las cuales los órganos y jefes institucionales deben rendir cuentas.

Además de los aspectos indicados en el artículo 11, del Reglamento para la Rendición de Cuentas y los Informes de Fin de Gestión, en el informe se presentan los siguientes aspectos sobre el contenido del informe de fin de gestión indicados en el Artículo 13 del mismo reglamento:

- a. Estado de logros alcanzados durante la gestión de conformidad con la planificación operativa anual, que incluye el nivel de cumplimiento de objetivos, metas e indicadores establecidos.
- b. Los asuntos pendientes más relevantes que deben ser asumidos prioritariamente por quien asumirá el cargo a futuro.

- c. Un estado actualizado de las actividades no planificadas.
- d. Estado actualizado del cumplimiento de las disposiciones giradas por la Contraloría General de la República, o derivadas de recomendaciones emitidas por la Contraloría Universitaria u órganos de control externo.
- e. Entrega formal de los bienes que me han sido asignados.
- f. Información sobre la liquidación y cierre de los aspectos financieros y cambio de firmas responsables y códigos de acceso, entre otros.
- g. Los cambios en el entorno que afecten el quehacer institucional o de la Unidad.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Como elementos fundamentales del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión Universitaria y conscientes del seguimiento y rendición de cuentas que debemos asumir responsablemente las autoridades, se presenta, basado en el plan de trabajo de nuestra gestión, el informe de las actividades realizadas desde la Vicerrectoría de Administración, con el fin de que la comunidad universitaria conozca la gestión realizada durante el período.

### ***Desconcentración***

En materia de desconcentración de servicios de apoyo a la gestión sustantiva institucional, se lograron avances significativos en las Sedes Regionales Chorotega y Brunca, con el apoyo de instancias como el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, Programa de Gestión Financiera, Proveeduría Institucional y Programa de Servicios Generales. Aunque continúa siendo necesario generar mecanismos inmediatos de capacitación y actualización de todo el personal administrativo ubicado en las sedes, de manera que se potencie en ellos la experticia requerida, para atender con eficiencia muchos de los procesos que hasta el momento han estado centralizados.

Con la implementación exitosa de los módulos de Recursos Humanos del sistema de Sigesa, se ha mejorado sustantivamente en eficiencia, eficacia y mejora cualitativa en la atención de los diferentes procesos institucionales. A la fecha, la carencia de un sistema informático integrado que facilite la atención digitalizada de los procesos administrativos representa una deficiencia institucional que esperamos sea resuelta, aunque parcialmente, con la implementación de los diferentes módulos de Financiero y Proveeduría. Desde nuestra perspectiva, para la institución es

fundamental la consolidación de campus universitarios inteligentes y la priorización en el tema de las tecnologías de la información y comunicación.

### ***Eco-sustentabilidad***

En materia de eco-sustentabilidad, consideramos necesario intensificar acciones que comprometan a toda la institución, para lograr un mayor nivel de conciencia y compromiso con el ambiente. En general, somos una comunidad universitaria caracterizada por un discurso disonante, por un lado, nos referimos al tema del ambiente y de la responsabilidad que tenemos con él, sobre todo pensando en las futuras generaciones, pero por otro, demandamos con vehemencia nuevos espacios de parqueo, a sabiendas de la enorme contaminación que generamos con la quema de hidrocarburos; esto sin mencionar, la resistencia que se siente cuando se habla de implementar acciones particulares como la restricción vehicular. A pesar de estas resistencias, desde diferentes instancias se realizaron esfuerzos importantes por ser consecuentes con el tema de carbono neutralidad y campañas de educación en materia de conciencia ambiental.

### ***Sostenibilidad Financiera y contención del gasto***

En otro orden de cosas, se planteó una serie de medidas de contención del gasto, tanto en materia laboral, como en inversión y operación. En materia de normativa, se propone la modificación de los Reglamentos de Dedicación Exclusiva Académica y Administrativa, elevando los requerimientos de ingreso y permanencia en estos regímenes. Paralelamente, es necesario realizar una revisión interna del sistema salarial universitario, incluidos pluses salariales, que están consignados en nuestra Convención Colectiva.

Por otro lado, se trabajó en la valoración del desempeño, desde nuestro enfoque de tradición humanista, es decir, orientado a la identificación de carencias y fortalezas en nuestros funcionarios, con el diseño de cursos y acciones de capacitación necesarias y se planificó el desarrollo de herramientas tecnológicas para ampliar la cobertura al 100% de la población laboral administrativa. Es recomendable, basar las capacitaciones en modelos más ágiles y funcionales, apostándole a formas virtuales y bimodales de capacitación y actualización, de manera que se pueda dar cobertura a toda la comunidad laboral universitaria.

Para atender los requerimientos que demanda el cierre de brechas identificado por el programa de valoración del desempeño, en materia de capacitación y actualización, es necesario desarrollar un modelo menos costoso para la institución. En este sentido consideramos se debe implementar una

modalidad de contratación mixta en la que se cuente con capacitadores externos e internos, lo cual requeriría básicamente, de coordinaciones con los diferentes profesionales universitarios.

Asimismo, para la realización de diagnósticos institucionales de cualquier naturaleza, caso concreto, en materia de clima laboral, se planteó la necesidad de valorar las posibilidades y capacidades internas, antes de proceder con la contratación de consultores externos, ya que resultan demasiado onerosos para la institución, y en la mayoría de los casos son desconocedores de nuestra propia dinámica. Para ello, por supuesto, se requeriría la conformación de equipos interdisciplinarios ad hoc para atender estos requerimientos institucionales. En este modelo propuesto, el reconocimiento salarial de estos funcionarios se podría hacer bajo la figura de recargo de tareas o de trabajo extraordinario.

### ***Infraestructura***

En materia de infraestructura, la nueva propuesta de metodología para la inversión incorpora mecanismos de consulta y discusión en los diferentes órganos de conducción de la universidad, en aras de garantizar consenso en cuanto a la pertinencia institucional de las obras.

En este mismo contexto, debemos tener claridad en cuanto a los planes de crecimiento institucional en materia de infraestructura, para trabajar anticipadamente en el diseño de las obras que se requiere, esto equivaldría a tener un portafolio de proyectos maduros, basados en la proyección de crecimiento académico institucional.

Por otro lado, considerando la implicación presupuestaria que tiene para la institución la inversión en jornadas laborales, se hace cada vez más necesario pensar en un modelo de contratación de servicios que nos permita atender las necesidades institucionales, por ejemplo, para el mantenimiento, limpieza de edificios y zonas verdes, máxime si se tiene en cuenta el crecimiento institucional en cantidad de metros cuadrados de construcción, para cuya atención integral no se cuenta con el personal requerido.

### ***Ambiente de Trabajo Saludables (ATS)***

En una Universidad humanista, es fundamental el fortalecimiento de la iniciativa denominada Ambientes de Trabajo Saludables (ATS), de manera que, las nuevas edificaciones y espacios de convivencia universitaria, estén acondicionados de tal forma que, se tengan las condiciones para promover una nueva cultura institucional en materia de estilos de vida saludables, es decir, donde

haya cabida para la expresión psico-socio-motriz, se estimulen buenos hábitos alimentarios y por supuesto se incentiven las buenas relaciones interpersonales . En este mismo sentido, debemos conformar y consolidar equipos interdisciplinarios de trabajo, para atender en forma sistemática y sistémica la promoción de la salud en los funcionarios universitarios, a la vez que se generan ambientes de trabajo saludables.

La apertura de la clínica de quiropráctica, el centro de bienestar general ATS, la tribuna ATS, las canchas de fútbol 5 y voleibol de playa y los bioparques son componentes fundamentales del abordaje integral que se impulsan en procura de una Universidad cada vez más saludable y comprometida con el desarrollo bio-psico-social de sus funcionarios.

### ***Sigesa***

El aprendizaje adquirido hasta el momento en materia de desarrollos informáticos, particularmente el proyecto SIGESA, nos ha dejado como enseñanza, entre otras cosas, que estos desarrollos requieren no solo de una gran capacidad instalada en el amplio sentido de la palabra, sino también, de una planificación detallada, de mucha capacitación - motivación y de coordinación precisa con los diferentes actores involucrados en estos procesos, de lo contrario este tipo de desarrollos consumen enormes cantidades de recursos económicos, desgastan a los funcionarios involucrados y minan la credibilidad institucional.

### ***Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos***

Finalmente, en relación con el sistema de gestión documental y firma digital se ha avanzado según lo planificado en el desarrollo del plan piloto. La experiencia acumulada hasta el momento muestra bondades en cuanto a la conservación e integridad de la información, trazabilidad, eco sustentabilidad y confidencialidad. Frente a la situación de la pandemia por el COVID-19, la implementación del Sistema AGDe, y donde la mayor parte de las instancias universitarias están realizando teletrabajo, ha representado un beneficio en la trazabilidad de los documentos e información, y ha sido una herramienta fundamental para el desarrollo de las funciones de cada colaborador.

**Dr. Pedro Ureña Bonilla**  
**Vicerrector**  
**Vicerrectoría de Administración**

