

Observaciones, Recomendaciones o Sugerencias Generales

Dado el carácter de continuidad que tienen los procesos que se atienden desde la Vicerrectoría de Administración, considero fundamental como parte de este informe, hacer los siguientes señalamientos:

1. La iniciativa **Ambientes de Trabajo Saludables (ATS)** impulsada por esta vicerrectoría, es un proyecto que ha crecido mucho durante estos años y ha mostrado ser de gran valor para los funcionarios universitarios. La filosofía de esta acción bastante consolidada responde al espíritu humanista que subyace el mismo ethos universitario. Los logros alcanzados desde esta iniciativa motivan a seguir impulsando las diferentes actividades que se promueven desde ATS, iniciando por la clínica de quiropráctica, fisioterapia, Centro de Bienestar, hasta la gran cantidad de propuestas de ejercicio físico, que se han impulsado, son muestra del nivel de aceptación que ha tenido este nuevo ingrediente en la gestión del talento humano.

Consideramos fundamental continuar impulsando esta iniciativa, si no desde la vicerrectoría, perfectamente puede hacerse desde Salud Laboral, instancia ubicada en el Departamento de Recursos Humanos.

Incluso valdría la pena tratar nuevamente de consolidar una instancia o figura que aglutine los esfuerzos de Campus Sostenible, Salud Laboral, Regencia Química y ATS, de manera que, institucionalmente se trabaje un concepto integrado e interdisciplinario en relación con el tema de la promoción de la salud como elemento central en la construcción de ambientes de trabajo saludables que favorezcan la autorrealización. La construcción de ambientes de trabajo saludables son una responsabilidad ética ineludible de la universidad nacional.

Es importante mencionar que a la fecha el Programa UNA Campus Sostenible y la Regencia Química, se encuentran adscritos a la Vicerrectoría de Administración, por tanto, desde la Vicerrectoría se realiza la coordinación del trabajo con los diferentes funcionarios y el seguimiento de los planes de trabajo de esas instancias.

2. En relación con el **Sistema de Gestión Administrativo (SIGESA)**, adscrito a la Vicerrectoría de administración, es importante decir que, a pesar de estar representando un reto enorme para la institución, es sin duda alguna, un salto cualitativo en materia de digitalización de procesos. Esta herramienta todavía en proceso de completarse requerirá aun de mucho compromiso y determinación. El aprendizaje que se ha generado a lo largo de este proceso tiene un valor incalculable y debe ser conservado en la UNA. Si bien es cierto, resta mucho camino por andar en materia de digitalización de procesos a nivel institucional, también es cierto que, **la UNA del siglo XXI debe apostarle sin reparo alguno a este tipo de proyectos.** Desde nuestro punto de vista, SIGESA y otros proyectos de esta naturaleza deben ser impulsados por la UNA, tanto en materia administrativa como académica. En esta “primera fase” del sistema SIGESA, se están viendo favorecidos los procesos principales de Recursos Humanos, Gestión Financiera y Proveduría, estos dos últimos en proceso.

3. En la misma línea de lo expuesto en relación con SIGESA, vistos los resultados alcanzados en cuanto a trasiego y trazabilidad de la información, **consideramos fundamental continuar impulsando el sistema AGDe, y darle cobertura institucional.** En este mismo sentido, la firma digital implementada desde el AGDe ha venido a contribuir con la política institucional de sustentabilidad ambiental. No solo estamos prescindiendo del uso del papel, sino que estamos promoviendo la agilidad máxima en los procesos institucionales. Esto es de gran beneficio particularmente para las sedes y campus alejados del Omar Dengo.

4. La **sostenibilidad financiera** de la institución es el tema de los temas, particularmente en esta coyuntura, donde la economía del país muestra una desaceleración que amenaza el financiamiento de las instituciones del estado. Dependiendo de un FEES que ha venido decreciendo permanentemente en los últimos años, obliga a la institución a continuar implementando decididamente medidas de contención de gasto, que, aunque no son del agrado de la comunidad universitaria, son necesarias para atender necesidades fundamentales de la institución, por ejemplo, el gasto laboral, becas estudiantiles y operación e inversión (rubro que básicamente se alimenta de superávit).
En materia de sostenibilidad financiera es necesario y urgente analizar la lógica salarial que se ha consolidado en la UNA y que se encuentra tutelada en la Convención Colectiva UNA-SITUN. En este sentido es necesario continuar las conversaciones y negociaciones con

el Sindicato de la institución, para llegar a acuerdos y consensos que coadyuven en la sostenibilidad financiera institucional en el corto, mediano y largo plazo. En este sentido, proceda o no proceda lo contemplado en el título tercero de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (9635), no cabe duda, se tendrá que hacer ajustes en temas como las anualidades, la dedicación exclusiva y otros, que, por su peso en el presupuesto laboral institucional, deberán ser sometidos a una desaceleración en su crecimiento, así como otros rubros presupuestarios que habiendo sido concebidos para la atención de necesidades extraordinarias, se han convertido en gastos permanentes (ejemplo las horas extra).

En relación con esta temática, a instancia del Consejo Universitario se creó una comisión bipartita integrada por miembros del SITUN y de la gestión activa, para analizar la sostenibilidad financiera institucional y proponer medidas en el corto, mediano y largo plazo. **En el corto plazo, el reto actual está circunscrito a la formulación presupuestaria del 2021. En el mediano plazo, es decir, formulación 2022, es necesario tomar decisiones consensuadas sobre la desaceleración del gasto vinculada a los pluses salariales tutelados en la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN.**

Aunque el tema de formulación presupuestaria 2021 se deja encaminado con algunos procesos, con los que se desarrollan diferentes escenarios elaborados por el Programa de Gestión Financiera, para tener un panorama en cuanto a la situación financiera para el próximo año y el cumplimiento de la regla fiscal, se requiere continuar con el proceso de formulación de los diferentes rubros de operación, laboral e inversión, este último considerando un plan de inversión que debe desarrollarse en conjunto con PRODEMI y autoridades universitarias, así como la toma de decisiones en aspectos como incentivos salariales en materia laboral, lo anterior con el fin de presentar en tiempo (al 30 de setiembre) el documento del Presupuesto Ordinario Institucional 2021 ante la STAPP y la Contraloría General de la República para su aprobación.

5. **En lo tocante a servicios generales, consideramos fundamental seguir apostándole al fortalecimiento de los medios electrónicos en materia de seguridad.** En este campo se ha adquirido e instalado una gran cantidad de equipo que ha contribuido significativamente en

la reducción de actos delictivos en los campus universitarios. En un futuro cercano se podría estar pensando en “campus inteligentes” en materia de seguridad.

En materia de transportes, la división que en algún momento de la historia universitaria se hizo, entre choferes centralizados y descentralizados, no ha sido de gran beneficio para la institución. En este sentido, valdría la pena analizar con detenimiento si es pertinente descentralizar a todos los compañeros de transportes y ubicarlos según necesidad en las diferentes facultades. Preponderar la contratación de servicios de transporte institucional, por sobre la contratación de nuevo personal que implica la creación de nuevas jornadas, es también un tema que debe analizarse con sumo cuidado, especialmente si se quiere cubrir todos los flancos que coadyuvan en la sostenibilidad financiera institucional.

6. **El Programa de Mantenimiento e Infraestructura institucional (PRODEMI)** ha jugado y juega un rol importante en la institución. Particularmente, en cuanto al mantenimiento de las instalaciones universitarias la capacidad instalada de la sección de mantenimiento ha sido sobrepasada por mucho, esto se debe fundamentalmente al crecimiento que ha experimentado la institución en infraestructura. De manera que, **la solución que visualizamos en lo inmediato es generar contratos anuales de mantenimiento con empresas externas que garanticen la atención de los diferentes edificios desde un modelo preventivo.** La estrategia sugerida también es aplicable a la realidad de las diferentes sedes y campus universitarios. Para la institución, desde el punto de vista de la sostenibilidad financiera, es mejor la contratación externa de este tipo de servicios, que la creación de nuevas jornadas para atender las necesidades institucionales en esta materia.

En materia de infraestructura, a pesar de haberse realizado grandes esfuerzos para ejecutar proyectos de gran importancia para la institución, no se logró el cometido en varios casos, por ejemplo, el edificio denominado casa estudiantil y el edificio académico – administrativo para la sede en Pérez Zeledón, el edificio Residencias Claudio Vásquez. En el primero de los casos, se dio una apelación al proceso de adjudicación que obligó a declarar desierto el proceso. Este proyecto está nuevamente en la corriente de adjudicación por parte de la Proveeduría institucional, se espera concluir con estas gestiones a finales del 2020. Este proyecto cuenta con el presupuesto respectivo. En el caso del edificio en el campus Pérez

Zeledón, se está concluyendo con la etapa de revisión de ofertas, para proceder de inmediato con el proceso de adjudicación. También, se cuenta con el presupuesto requerido por la obra. El nuevo edificio para las residencias Claudio Vásquez, está en proceso de maduración (diseños y permisos). Al igual que las dos primeras obras mencionadas, también se cuenta con el presupuesto para la ejecución de este inmueble, aunque requerirá una modificación ante el Consejo Universitario para poder tener acceso al recurso monetario, debido a que el monto en cuestión se encuentra en una cuenta sin asignación específica. En este mismo orden de cosas, hay una gran cantidad de obras de pequeña y mediana envergadura que se están ejecutando que requieren seguimiento permanente, algunas de ellas, en atención a órdenes sanitarias y otras, para atender requerimientos de Ley (Bomberos y 7600).

7. De manera particular, en el Programa de Recursos Humanos, está pendiente el desarrollo de un sistema que permita la valoración del desempeño de los funcionarios administrativos de la institución. Hasta el día de hoy este proceso ha respondido al modelo 360, aunque su aplicación ha sido parcial, debido a que es absolutamente manual. Es necesario impulsar el desarrollo de esta herramienta, especialmente, porque en la Ley 9635 la aplicación de los pluses salariales, en especial, la anualidad, está vinculada a procesos de valoración del desempeño.
8. Mención aparte merece el proceso de formulación presupuestaria para el 2021. Es importante mencionar que este es el último año que la Vicerrectoría de Administración lidera este proceso institucional, en adelante, le corresponderá a la Rectoría Adjunta conducirlo. Esto es así por mandato estatutario. Entre los elementos complicados en el balance del presupuesto institucional están, un componente laboral creciente en forma sostenida, producto de nuestra estructura salarial (pluses salariales) y un FEES decreciente, producto de la precaria situación económica del país. Probablemente, al 19 de junio, fecha en que concluye esta gestión, no se tendrá todavía claridad en cuanto al FEES para el 2021, de manera que, se tendrá que esperar hasta contar con esa información para realizar los ajustes que corresponda al presupuesto de la UNA para el 2021. **Todo esto requerirá la búsqueda de consensos y ajustes para poder “garantizar” la sostenibilidad financiera de la institución.**

9. El tema del teletrabajo en la Universidad Nacional tiene 3 años de haberse implementado, al principio como un plan piloto, pero en los últimos años ha logrado un avance importante, que bien merece continuar ampliándose en los diferentes centros de trabajo, con el fin de que se constituya en una herramienta del quehacer universitario, ya que en estos tiempos de pandemia, ha demostrado ser una herramienta de mucho beneficio para la institución porque ha permitido el trabajo vía remota, utilizando los diferentes medios tecnológicos para continuar con la gestión universitaria. Cabe indicar que inclusive la propuesta de Reglamento está en valoración del Consejo Universitario y las políticas en revisión de la Rectoría.

10. Otros asuntos varios sobre los que es preciso señalar algunos detalles, y es preciso darles seguimiento son:
 - a) La donación de dos casas por parte del señor Julio Escámez, localizadas en San Pedro de Barba. Una de ellas está en absoluto estado de deterioro y la otra requiere de algunas reparaciones y de definición de su destino. Esta última fue en principio prevista como un espacio taller para el estudio del legado de don Julio Escámez. Para que esto se concrete, será necesario que algún académico (a) de la escuela de Arte y Comunicación Visual lo asuma. En cuanto al legado de don Julio, se está creando en primera instancia la Galería Julio Escámez, ubicada en el actual auditorio del Complejo San Pablo. Asimismo, una gran cantidad de material que forma parte de ese legado está resguardado en un espacio alquilado por la UNA en el centro comercial Plaza Heredia.

 - b) Mención particular merece también el trámite inconcluso aún para asumir desde la Vicerrectoría de Administración, la administración de la Finca Breña Mora ubicada en San Isidro de Heredia. Ya se cuenta con el aval por parte de la OTVE, instancia que ha tenido a cargo esta finca. La intención es construir en ese espacio para fortalecer la vida universitaria en general (estudiantil y de funcionarios).

- 11. Por último, aunque debería ser entendido como lo primero, tengo que manifestar mi absoluto respeto al grupo de compañeros que dirigen cada una de las instancias adscritas**

a la Vicerrectoría de Administración y sus jefaturas, entre ellos, a don Gilbert Mora, don Sergio Fernández, don Javier Durán, don Ronny Hernández, don Nelson Valerio y don William Páez.

La ética y experticia con que se han entregado en su gestión merece de mi parte el más profundo agradecimiento y admiración. Durante este tiempo han sido verdaderos maestros que me han ayudado a comprender muchísimo mejor el funcionamiento de esta institución.

En el mismo orden de importancia, aunque con un plus en lo emocional, también debo dejar constancia de la capacidad técnica y humana del grupo de las colaboradoras (es) cercanos en el despacho de la vicerrectoría. Para ellas (os) mi más profundo agradecimiento. Son un gran equipo al que he llegado a estimar mucho desde lo emocional, y estoy seguro, la persona que continúe a cargo de esta instancia contará con un grupo humano inigualable. Gracias.

Firma del funcionario/a que rinde el informe _____