



CONSEJO ACADÉMICO DE ÁREAS
Minuta Consejo Académico de Áreas CAA-13-2023

Minuta de la sesión extraordinaria 13-2023, celebrada por el Consejo Académico de Áreas a las 9 horas del día 07 de julio de 2023 en la Sala de Sesiones de la Facultad de Farmacia.

Asistentes:

Dr. Manuel Matarrita Venegas, Decano a.i., **Facultad de Artes**
Dra. Rosaura Romero Chacón, Decana, **Facultad de Ciencias**
Dra. Isabel Avendaño Flores, Decana, **Facultad de Ciencias Sociales**
Dra. Victoria Hall Ramírez, Decana, **Facultad de Farmacia**
Dra. Flor Isabel Jiménez Segura, Decana, **Sistema de Estudios de Posgrado**
Dr. Fernando Morales Martínez, Decano, **Facultad de Medicina**
MGA. Enrique Montenegro Hidalgo, Decano, **Facultad de Cs. Agroalimentarias**
Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, Decano, **Facultad de Ciencias Económicas**
Dra. Magda Cecilia Sandí Sandí, Decana, **Facultad de Educación**
Dr. Norman Rojas Campos, Decano, **Facultad de Microbiología**
Dr. Mauricio Menjivar Ochoa, Director, **Sistema de Educación General**
Estudiante, Karen Marín Argüello, **Presidenta, FEUCR**

Ausentes con excusa:

Dra. Marcela María Moreno Buján, Decana, **Facultad de Derecho**
Dr. David Lafuente Marín, Decano, **Facultad de Odontología**
Dr. Orlando Arrieta Orozco, Decano, **Facultad de Ingeniería**
Dr. Oriéster Abarca Hernández, Coordinador, **Consejo de Área de Sedes Regionales**

El Dr. Francisco Guevara le da la bienvenida a las personas presentes y a quienes participan vía zoom, seguidamente da lectura al orden del día:

1. Visita de la señora Directora del Consejo Universitario, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo. Tema: propuesta del modelo salarial académico y la propuesta de evaluación del desempeño docente.
2. Visita de la señora Vicerrectora de Acción Social, Magister Patricia Quesada Villalobos. Tema: La Acción Social en la UCR de cara a los desafíos actuales.
3. Elementos para la movilización institucional por el FEES y la Educación superior pública (11 a.m.).



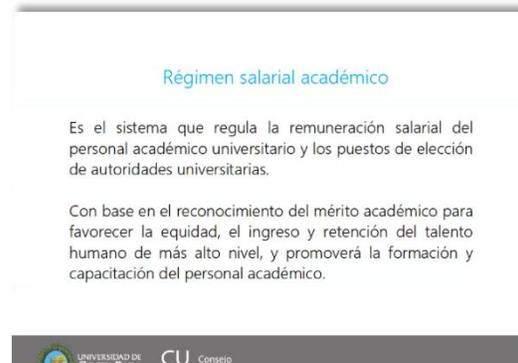
Artículo 1-. Visita de la señora Directora del Consejo Universitario, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo. Tema: propuesta del modelo salarial académico y la propuesta de evaluación del desempeño docente.

M.Sc. Carmela Velázquez: La intención de esta visita es compartir lo que se ha ido avanzando en la reforma de varios reglamentos, para poder montar un nuevo modelo salarial en la institución. Este tema surge de hace varios años en el que la institución ha se ha visto “retada” por una inequidad salarial que existe y que hemos ido tratando de estudiar a lo largo del tiempo. La intención del Consejo es presentar la reforma reglamentaria que habilitaría un modelo de este tipo en las próximas semanas.

Por supuesto que este modelo está armonizado con lo que establece la ley marco de empleo público, pero también es armonizado con las iniciativas de reconocimiento por mérito que permitan que la institución pueda reconocer en el régimen docente el crecimiento, de los docentes y además tiene otro principio importante, la sostenibilidad financiera de la institución.

Dr. German Vidaurre: Básicamente se viene trabajando el régimen salarial basados en varias cosas, 6 pases o casos relacionados con régimen salarial que a lo largo de los años se han venido abriendo en el Consejo universitario, la entrada en vigencia de la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas que vino a cambiar un poco la realidad que teníamos y ahora la Ley Marco del Empleo Público.

Teníamos también problemas que se habían detectado desde hace mucho tiempo: ¿Cómo hacer más competitiva la Universidad?, dígame salarios de entrada más altos, ¿cómo asegurar la sostenibilidad presupuestaria de la Universidad?, ¿cómo reducir esa pendiente que teníamos nosotros a algo más normal?. En otras palabras, cambiar nuestro modelo a un salario de entrada más alto, pero con una pendiente menor.





La M.Sc. Velázquez solicita manejar esta información con la discreción del caso ya que se trata de un borrador. Podría salir a consulta una versión diferente lo que podría generar malentendidos en la comunidad universitaria.

Mag. Rosibel Ruiz: Precisamente este esquema de pasar los pasos a las categorías, cada una de esas tenga cierto puntaje, es para reconocer y simplificar un poco el modelo que teníamos en ese momento.

Dr. German Vidaurre: En la propuesta se sigue manteniendo ese mérito académico como eje o como criterio clave para lo que es la caracterización calificación del personal académico. En ese sentido, se sigue manteniendo la cintura que ya están en el Estatuto orgánico. Las mismas categorías de instructor, adjunto, asociado, catedrático. Vamos a tener 2 escalas independientes, lo que es la escala del docente interinato y lo que es la escala en régimen académico.

La única restricción que tenemos en este momento, además de la presupuestaria, es el salario máximo que puede tener un funcionario público que está dado por la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, que sería el salario del presidente.

El punto de referencia en este sentido, las escalas, por ejemplo, aparece aquí para el docente interino su salario va a ser 18, 20, 25, 30% del salario del decano.

Docente en interinato

Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Interino Bachiller	-	18
Interino 1	-	20
Interino 2	45	25
Interino 3	75	30

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA CU Consejo Universitario

Actualmente en la escala interina existen hasta 15 pasos, es totalmente comparado al sistema en régimen académico, excepto que no han sido asimilados por una asamblea de unidad académica y tenemos personas que han alcanzado más de 90 puntos



Los requisitos para seguir obteniendo pasos en el sistema interino son iguales a los de régimen académico.

Sobre el régimen académico, además de puntaje, tiene una serie de requisitos: número de puntos en publicaciones, idiomas, tiempo, servido, tiempo en la Universidad, tiempo servido en la Academia. Todos esos se mantienen.

Docente en régimen académico

Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Instructor	Instructor	-	25
Adjunto	Adjunto	36	35
Asociado	Asociado 1	54	52
	Asociado 2	63	55
	Asociado 3	72	58
	Asociado 4	81	61
Catedrático	Catedrático 1	90	84
	Catedrático 2	99	87
	Catedrático 3	111	91
	Catedrático 4	126	96
	Catedrático 5	144	102

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA CU Consejo Académico de Áreas

Una vez que se tengan todos los estudios actuariales y la seguridad de que presupuestariamente este puede ser el salario del decano, todos los demás quedan ajustados.

M.Sc. Carmela Velázquez: Tenemos un número base que es con el que estamos tratando de que la administración lo valide, pero ese valor hay que hacer el proceso de actuarial.

Dra. Rosaura Romero: Consulta cómo se definirá el salario de las personas decanas ya que hay facultades que tienen escuelas y otras no.

Dr. German Vidaurre: Como referencia en toda la escala, no es en las funciones que tiene la persona decana sino en las competencias, cualidades, méritos que la persona ha alcanzado para que haya sido elegida.

M.Sc. Carmela Velázquez: el Estatuto orgánico lo define de una manera y establece requisitos para poder ocupar el puesto de carácter personal. En este momento solo se reconoce la figura de persona decana sin hacer diferencia entre facultades divididas y no divididas en escuelas. Ese es un análisis que está pendiente.



Autoridades universitarias

Puesto	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Directora o director de departamento, directora o director de programa de posgrado y coordinadora general o coordinador general de sede o recinto	75
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	90
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	100
Secretaria o Secretario de Rectoría	105
Vicerrectora o Vicerrector	110
Miembro del Consejo Universitario	112
Directora o Director del Consejo Universitario	115
Rectora o Rector	120

Dr. German Vidaurre: El concepto del decano como referencia es porque académicamente el que está no tiene ese nivel más alto.

M.Sc. Carmela Velázquez: Es una referencia académica no administrativa. No queremos perder que la Universidad es académica y el académico principal en nuestra estructura orgánica es la del Decano.

Dra. Rosaura Romero: El tema salarial preocupa mucho, cómo vamos a mantener dentro de la Universidad a las personas valiosas que hay, porque se van a ir.

Dr. German Vidaurre: Nuestra propuesta surge debido a las mismas reflexiones y propuestas de la comunidad en años pasados sobre la necesidad de cambiar el sistema y régimen salarial docente en este caso y subiendo la base bajando la pendiente, haciéndolo más competitivo y atractivo. También está pendiente una conversación con el sindicato sobre este tema.

Dentro de las restricciones, está que una persona que ya ostenta actualmente un salario mayor puede ocupar un puesto de director o directora de recinto, por ejemplo, y lo podría hacer sin que se le baje el salario, solo que no tiene un aumento por sus nuevas funciones.

La escala tal y como se presenta, en un tiempo lejano cuando ya toda la población docente estuviera en el nuevo régimen, implica un ahorro en la planilla, dependiendo de los números que se vayan a poner, pero puede ser de un 10%.



1° cuando se tenga un ascenso en régimen, no es en el régimen actual de salario compuesto, sino que haciendo el nuevo régimen.

2° el concepto de anualidad que sabemos, ya está por desaparecer. Estaría vigente para las personas que se mantienen en el régimen actual del salario compuesto sujeto a la evaluación del desempeño.

3° Dedicación exclusiva: Solo para ciertas funciones que la universidad tendría que determinar.

4° remuneración extraordinaria: una de las posibilidades cuando los fondos sean no públicos, ya sea por vínculos remunerado externo.

5° Reconocimientos regionales: Los puntos más difíciles porque el sistema no va a permitir pensar en un salario para un profesor o profesora asociada que está en sede regional o un profesor o profesora que esté en San Pedro. Los conceptos de bonificación y zonaje van a cambiar y aún está pendiente definirlo en un reglamento. Se conversará con las sedes para ver qué otros incentivos no salariales se pueden ofrecer para que el personal docente quiera ir a trabajar a las sedes.

6° personal académico con el máximo puntaje: Es un grupo que se debe trasladar al nuevo régimen, no un ascenso porque ya está en la máxima categoría.

7° Autoridades universitarias: una vez que una autoridad termine su periodo y que pueda ser trasladado al nuevo régimen salarial.

8° Se pide a la administración que en un tiempo determinado establezca una estrategia para ir migrando a todo el personal con cierta prioridad. Es importante indicar que los traslados al régimen salarial no pueden afectar a la persona docente en negativamente.



Dr. Carlos Araya: desde hace varios años la institución había estado haciendo valoraciones respecto a una reforma al sistema salarial docente y en el año 2018 se había conformado una comisión que analizó diferentes esquemas de salarios o de regímenes académicos a nivel de diferentes países del mundo con el propósito de definir un sistema que viniera a atacar algunos elementos que el actual sistema presentaba, por ejemplo las grandes diferencias que existían entre unos y otros. Uno de los objetivos principales era justamente generar mayor equidad en el sistema, pero además de garantizar la sostenibilidad, sostenibilidad financiera de la Universidad.

En ese momento esa propuesta no fue viable llevarla adelante desde un punto de vista político institucional y ahora que viene la ley de empleo público se toman como base los análisis que se habían hecho y a partir de ello el sistema salarial actual. Hay cuatro elementos que quisiera rescatar: por un lado es un sistema mucho más equitativo, en el cual no van a existir esas diferencias enormes y desde el punto de vista salarial, pero no solo eso, sino también diferencias entre personas que tienen en este momento puntajes muy altos.

Segundo elemento, favorece el mérito académico y realmente la única vía para poder tener una condición salarial mejor. En tercer lugar, es un sistema que pretende garantizar que la Universidad de Costa Rica sea vista por profesionales como un patrono donde vale la pena estar y desarrollar dignamente una carrera profesional. Desde ese punto de vista, la atracción de personal y el sostenimiento de ese personal en el sistema universitario es fundamental y es otro de los elementos que persigue el sistema.

Y, en cuarto lugar, la promoción de la productividad académica, el sistema propuesto tiene esa característica que pretende que la productividad académica se da a lo largo del tiempo. En este momento estamos a la expectativa de que la administración nos presente en los estudios actuariales que garanticen la sostenibilidad, porque no podríamos nosotros



aprobar una estructura salarial que ponga en riesgo la sostenibilidad financiera de la Universidad.

Conare ha hecho esfuerzos efectivamente por definir un sistema salarial o una estructura salarial uniforme para las 5 universidades, lo denominan bandas salariales, es decir, que una persona catedrática debería tener un salario en una banda determinada y las universidades tendremos que adaptarnos a esas a esas bandas definidas por Conare.

M.Sc. Carmela Velázquez: si nosotros unificáramos el sistema entre las cuatro universidades, significaría que tendríamos que unificar los sistemas de evaluación de régimen académico lo que le resta muchísima autonomía a la Universidad como tal, tendría que asumirlo un ente común que podría ser CONARE y no estamos listos para todavía confiar esa evaluación a un ente externo a la Universidad de Costa Rica.

La decisión que toma con aire de trabajar las bandas es lo más sano en este momento no estamos listos todavía para unificar.

M.Sc. Pedro Méndez: Probablemente quedaría muy evidenciado las diferencias en los niveles académicos que hizo universidades y eso no va a gustar.

Dr. Francisco Guevara: Tenemos claro que no tenemos que homologarlos en ese sentido, sin embargo, es importante, ya fuera del marco de la negociación del fees, por ejemplo, y en perspectiva al tema de la redistribución, cómo podemos demostrar nosotros que nuestras categorías son fundamentadas. El gobierno está tratando de incidir en ese aspecto que es estrictamente académico y universitario.

Dr. Leonardo Castellón: Nosotros no podemos ver de manera aislada o pegando parches en un tema que tiene que ver con el modelo de gestión del talento humano, el recurso humano, es decir, la Universidad de Costa Rica, estamos en la obligación si tenemos a los expertos y las expertas en este tema a que la Universidad tenga un modelo de gestión del talento humano.

Todo el sistema de empleo público tiene que ser distinto porque las 5 universidades son diferentes, aunque quieran dar a entender que son las mismas y que hay que repartir el FEES de manera equitativa. Sería importante que desde el Consejo universitario y con la administración, pensemos y trabajemos en la visión integral es la que deberíamos tener y construir, porque después no van a coincidir las cosas.

Dra. Magda Sandí: necesitamos mucha claridad, saber qué le vamos a ofrecer a las nuevas generaciones de docentes e investigadores, que tienen una gran ilusión de congresos, estudios, de hacer maestrías, estudios doctorales e incorporarse a esta universidad.



Sería muy lamentable que los profesores se vayan por mejores oportunidades que tengan dentro y fuera del país.

Dra. Flor Jiménez: Un reconocimiento al trabajo conjunto que está haciendo el Consejo Universitario y la administración. Consulta si van a hacer acercamientos a las facultades y unidades para que toda la comunidad esté bien informada.

Dr. German Vidaurre: Independientemente de la Ley marco de empleo público, era necesario hacer una reforma para retener al personal nuevo.

M.Sc. Carmela Velázquez: Es un poco difícil de entender, porque cuando hay un cambio la primera reacción es la oposición, la intención es socializar esto en conversaciones, se han estado agendando reuniones con diferentes facultades y de parte de la comisión está la mejor disposición visitar las unidades para explicar el modelo, porque también hay una posición que confunde a la comunidad universitaria con respecto a que si este modelo responde al salario global que establece la Ley Marco de Empleo Público.

Dr. German Vidaurre: Aprovecha el espacio para pedir a los decanos y decanas que agenden un espacio en las facultades para agilizar y ayudarnos en ese proceso de consulta, para poder comentar y aclarar dudas.

Dr. Carlos Araya: Previo a la aprobación y a la salida en consulta de la propuesta del nuevo régimen salarial académico, el interés nuestro es poder socializar lo máximo posible porque en todo lugar o con todas las personas que hablamos del tema siempre hay sugerencias que son importantes.

En muchas otras ocasiones, como comunidad universitaria, nos quejamos y con toda razón de que las decisiones se toman sin escuchar y el producto en algunas ocasiones es reflejo de ello. Lo que queremos es justamente socializar la propuesta con el propósito de reglamentarla y si ustedes consideran que las asambleas y de unidades académicas no es el mejor espacio, podríamos pedirle la colaboración de tener otros espacios, con los consejos asesores o con las personas que ustedes consideren previo a que salga la consulta formal.

Reitera que la estructura de este modelo como tal ya está diseñada, pero se requiere que la administración realice los estudios de sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo. En el momento en que podamos contar con esa información ya no habría ningún inconveniente de hablar de monto de salarios. Tenemos un punto de referencia, los salarios globales transitorios que emitió la administración mediante una resolución en el mes de marzo.



M.Sc. Carmela Velázquez: El Consejo no puede tomar una decisión sin la garantía de que esto es sostenible económica y financieramente. La Rectoría no puede emitir los salarios, sino cuenta con un sustento reglamentario y nosotros no podemos emitir la reglamentación si no tenemos el sustento, entonces por eso estamos trabajando juntos esos esos números tienen que estar presentes.

Dr. German Vidaurre: Importante mencionar que para el análisis se utilizó la planilla de octubre 2022 para comparar salarios con la propuesta que se está haciendo.

M.Sc. Carmela Velázquez: Ha solicitado una reunión con OAICE para ver el tema de personas que están renunciando a sus contratos por la expectativa del reingreso y el congelamiento de salarios, para ver si esto me requiere, una modificación al reglamento de régimen académico en esta parte específica.

Se levanta la sesión a las 11 horas con 4 minutos.

<MARCA_FIRMA_DIGITAL>

Dr. Francisco Guevara Quiel
Decano, Facultad de Letras
Coordinador