

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN N.º 5827

CELEBRADA EL MARTES 12 DE AGOSTO DE 2014

APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5844 DEL JUEVES 25 DE SETIEMBRE DE 2014



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. AGENDA. Modificación.....	2
2. RECTORÍA. Presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución...	3
3. AGENDA. Modificación.....	32
4. VISITA. Candidatos del sector docente a representantes de la JAFAP.....	32
5. AGENDA. Modificación.....	37
6. NOMBRAMIENTO. Dr. Leonardo Castellón Rodríguez como representante del sector docente ante la JAFAP.....	37

Acta de la **sesión N.º 5827, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes doce de agosto de dos mil catorce.

Asisten los siguientes miembros: M.Sc. Eliécer Ureña Prado, director, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dr. Henning Jensen Pennington, rector; Dr. Jorge Murillo Medrano, Área de Artes y Letras; Dra. Rita Meoño Molina, Área de Ciencias Sociales; Dra. Yamileth Angulo Ugalde, Área de Salud; Ing. José Francisco Aguilar Pereira, Área de Ingeniería; M.Sc. Marlen Vargas Gutiérrez, Sedes Regionales; Sr. Carlos Picado Morales, sector administrativo; Bach. Tamara Gómez Marín y Sr. Michael Valverde Gómez, sector estudiantil, y M.Sc. Saray Córdoba González, representante de la Federación de Colegios Profesionales

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Bach. Tamara Gómez, Sr. Michael Valverde, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y M.Sc. Eliécer Ureña.

Ausente, con permiso: M.Sc. Daniel Briceño Lobo.

El señor director del Consejo Universitario, M.Sc. Eliécer Ureña Prado, da lectura a la siguiente agenda:

1. Informes de la Rectoría
2. Informes de la Dirección y de miembros.
3. Presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución.
4. Visita de las personas candidatas a representante docente ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo que fueron seleccionadas en la sesión N.º 5826, del 7 de agosto del año en curso.
5. Elección de la persona candidata a representante docente ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica.

ARTÍCULO 1

El señor director, M.Sc. Eliécer Ureña Prado, propone una modificación en el orden del día para continuar con la presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y los salarios de la Institución.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA solicita modificar el orden del día, para pasar directamente al análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución.

Somete a votación la propuesta de modificación de agenda, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR Dr. Henning Jensen, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Bach. Tamara Gómez, Sr. Michael Valverde, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y M.Sc. Eliécer Ureña.

TOTAL: Ocho votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para para continuar con la presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y los salarios de la Institución.

*****A las ocho horas y treinta y cinco minutos, entra el Dr. Jorge Murillo. *****

ARTÍCULO 2

El señor rector, Dr. Henning Jensen Pennington, se refiere a la presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución. Lo acompañan el Dr. Carlos Araya Leandro, vicerrector de Administración; la Dra. Ruth de la Asunción Romero, vicerrectora de Vida Estudiantil; la Licda. Carolina Calderón Morales, directora de la Oficina de Planificación Universitaria; la Licda. Belén Cascante, de la Oficina de Planificación Universitaria; el Sr. Juan Ricardo Jiménez Montero, profesor de la Escuela de Economía y de Administración de Negocios, e Isabel Pereira Piedra, jefa de la Oficina de Administración Financiera.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA recuerda que esta audiencia fue solicitada por el Dr. Henning Jensen, rector de la Universidad de Costa Rica, con el fin de presentar el análisis de las proyecciones presupuestarias y los salarios de la Institución.

*****A las ocho horas y treinta y seis minutos, ingresan: el Dr. Carlos Araya Leandro, Mag. Belén Cascante Herrera, M.Sc. Ruth de la Asunción Romero, Licda. Carolina Calderón Morales, M.Sc. Juan Ricardo Jiménez Montero y la M.Sc. Isabel Pereira Piedra. *****

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA les da la más cordial bienvenida y le otorga la palabra al Dr. Henning Jensen, quien introducirá el tema.

*****A las ocho horas y cuarenta y ocho minutos, ingresan la M.Sc. Saray Córdoba y el Ing. José Francisco Aguilar. *****

EL DR. HENNING JENSEN agradece profundamente esta oportunidad para presentar un análisis sobre diferentes aspectos relativos a los estados financieros de la Universidad de Costa Rica, tanto los presentes como proyecciones hacia el futuro.

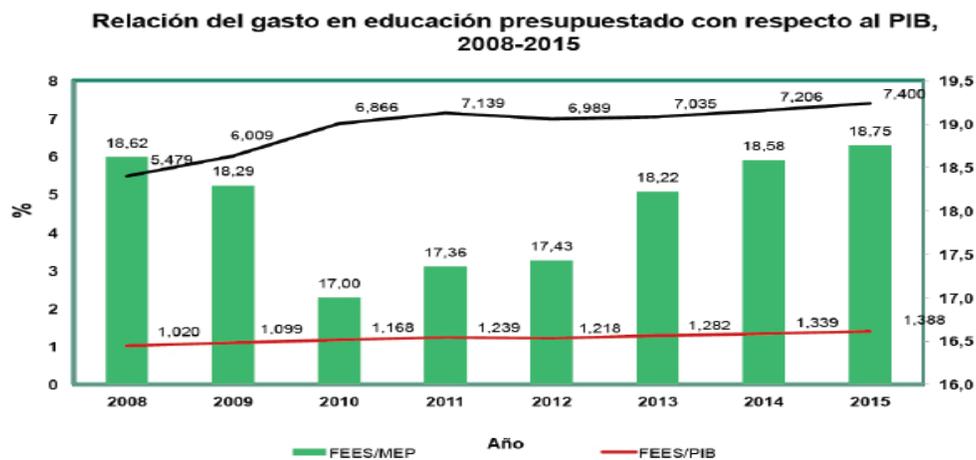
Explica que la presentación se dividirá en dos partes: en la primera parte hará referencia al sistema de administración de salarios, y en la segunda parte, el profesor y economista, M.Sc. Juan Ricardo Jiménez, hará una presentación sobre las proyecciones de egresos de la Universidad.

Enfatiza en que tengan presente que la primera parte solo se tratará de salarios, y estos no son todos los egresos de la Institución. En la segunda parte se hará un consolidado de los diferentes egresos y un análisis proyectivo a los próximos años.

Inicia por caracterizar rápidamente la situación económica actual del país. Dice que es conocido por todas y todos que se está dando una desaceleración de la actividad económica y, a lo largo de los últimos años, se ha dado un estancamiento en el crecimiento de la recaudación fiscal. El Gobierno actual está haciendo esfuerzos evidentes y muy conocidos, con el fin de obtener una mayor recaudación fiscal. Este estancamiento se da –redondeando– alrededor del 13% del PIB, situación que no ha podido ser cambiada en los últimos años.

La expectativa para el año 2015 era que el Gobierno estuviera en condiciones de efectuar una recaudación fiscal correspondiente al 15,9% del PIB, expectativa que fue expresada y consolidada en el Convenio de Financiamiento de la Educación Superior que se firmó en el año 2009, meta que no ha logrado cumplirse.

Se tiene, además, un déficit fiscal alto, que ronda el 6% del PIB, y se está dando, poco a poco, una política acentuada de contención del gasto público, el cual, para el año 2015, ha establecido que el crecimiento nominal de todos los ministerios no podrá ser mayor al 4%. Se trata, entonces, de un crecimiento nominal, el que muy posiblemente vaya a quedar lejos de la tasa de inflación de este año, con excepción del Ministerio de Educación. En este Ministerio se ha fijado una tasa de crecimiento del 7,4% del PIB; o sea, muy por encima del 4% fijado para los otros ministerios. Aclara que en este momento no tiene el dato para el Ministerio de Salud, pero para el Ministerio de Educación correspondería el 7,4%.



Indica que el acuerdo preliminar para la definición del FEES del año 2015 sería que el FEES correspondiera al 18,75% de lo presupuestado para educación en general. Este es el porcentaje que corresponde a la relación existente entre 1,5% y 1,8%, como los porcentajes del PIB que se espera lleguen a lograrse y establecerse a lo largo de los próximos años, y más concretamente en el año 2018.

El objetivo de los múltiples estudios que han estado realizando a lo largo de los últimos diez meses, más o menos, es conocer la situación financiera de la Institución, con la finalidad de tomar las medidas necesarias que permitan obtener la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera. Agrega que definieron “sostenibilidad financiera” como la posibilidad de una institución de seguir operando con un equilibrio económico entre ingresos y egresos.

Detalla que existen diferentes elementos o factores que podrían llegar a comprometer la estabilidad financiera de la Universidad de Costa Rica, en el corto y mediano plazos. Los factores detallados en el siguiente cuadro son algunos de los factores, aunque no los únicos, que han sido tomados en cuenta en los análisis que hemos realizado.

Reitera que parte de su exposición se referirá solo a salarios, mientras que el M.Sc. Juan Ricardo Jiménez lo hará con respecto a la totalidad del presupuesto.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	
Sueldos al personal permanente Razón RRM / Salario Base Egresos Reales 1990-2013	
Año	RRM / SB
1990	96,08
1991	97,75
1992	103,58
1993	114,36
1994	120,85
1995	126,04
1996	128,57
1997	132,67
1998	140,73
1999	143,96
2000	143,72
2001	142,37
2002	144,44
2003	146,97
2004	143,66
2005	142,31
2006	142,60
2007	140,04
2008	139,92
2009	142,72
2010	144,20
2011	150,50
2012	157,00
2013	163,00

Detalla que el salario de un funcionario o una funcionaria que trabaje en nuestra Universidad está compuesto de dos partes: 1. El salario base. 2. Lo que llamamos la razón del régimen de méritos. Aunque en esos factores que componen el régimen de méritos, en realidad, hay elementos que no son realmente manifestación de méritos; esa es la convención terminológica que se aplica en la Institución. Entonces, tenemos el salario base y la razón de régimen de méritos. En este tenemos las anualidades, el escalafón, el régimen académico y otros, que pueden ser dedicación exclusiva, los nombramientos de autoridades universitarias; en resumen, los sobresueldos que se reconocen por la elección de decano, de director de escuela, pasos académicos, etcétera.

Hasta el año 1991 el salario base constituía una proporción mayor que el régimen de méritos. Sin embargo, a partir del año 1992 y hasta el presente, el régimen de méritos comienza a superar los porcentajes que componen el salario, o sea, empiezan a superar el salario base.

En todos los años, a partir de 1992, este aumento es más o menos equivalente, casi siempre, al 1 %; es un aumento que va despacio, hasta llegar en las estadísticas al año 2013 – como el 2014 no ha terminado, no cuentan con las estadísticas –, en que el régimen de méritos constituye el 163 % con respecto del salario base.

A partir del año 2010 es que el incremento empieza a hacerse mayor, lo que es muy fácil de comprender, porque en el 2009 el Consejo Universitario aprobó el cambio de anualidad del 3% al 5,5%; por supuesto que este aumento porcentual tenía que reflejarse en esa proporción entre régimen de méritos y salario base. Esto sucedió en el año 2009, con vigencia a partir del año 2010.

En el año 2010 se llevan a cabo dos estudios muy importantes. Primero, el estudio comparativo de salarios, realizado por dos personas de la Facultad de Ciencias Económicas, y el estudio comparativo de salarios – cree que fue entre doce instituciones públicas –, el cual mostró que, en ese momento, los salarios universitarios al inicio eran lo que, sin ninguna inhibición, podríamos llamar muy malos. Sin embargo, después de cinco años, se colocaba la mayoría de ellos – algunos un tiempo después, siete, ocho o hasta diez años – en los percentiles 80 y 81; la mayoría, no todos ellos. Se señala, entonces, en ese estudio, el impacto muy positivo que tuvo el aumento de la anualidad sobre la calidad de nuestros salarios, exceptuando esos primeros cinco años. El otro estudio que se llevó a cabo fue el actuarial de salarios, en el que se hizo una proyección del sistema salarial de nuestra

Institución, por un periodo muy largo, a unos cincuenta años. Ese es un estudio muy interesante; metodológicamente, y hasta donde puede juzgar, muy bien hecho, pero tuvo dos supuestos que son ahora difíciles de mantener.

Uno de los supuestos era que se iba a contar con el 1,5 % del PIB, para el FEES, en el 2015; dicho supuesto, como saben, no se cumple; el otro supuesto es que la mayoría de las funcionarias y los funcionarios de nuestra Universidad se iban a pensionar a los 56 años; supuesto que tampoco se cumple.

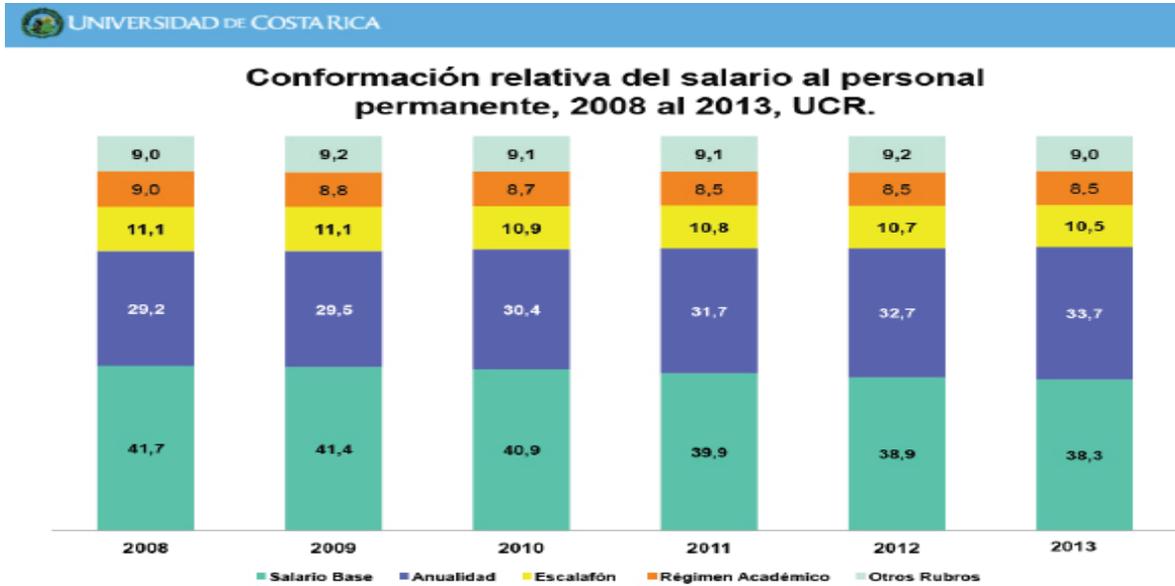
Señala que el Sr. Rodrigo Arias, quien es el autor de este estudio actuarial, al final del estudio presenta una serie de recomendaciones muy importante – diría que muy válidas – y exige atención. Él – Sr. Arias – indicó, al final de ese documento, que ese estudio actuarial – del cual los miembros también disponen en el disco compacto distribuido – debía realizarse todos los años y que todos los años debían revisarse los supuestos que servían para el estudio; eso, metodológicamente es muy importante de destacar.

Comenta que no se ha hecho un estudio actuarial desde ese entonces, pero lo están realizando; los dos estudios (el actuarial y el comparativo de salarios) están siendo repetidos en la actualidad. Espera que estén listos en las próximas semanas y que no pase más de un mes, ni dos, pero eso depende de la celeridad con que los expertos lleven a cabo todos los análisis.

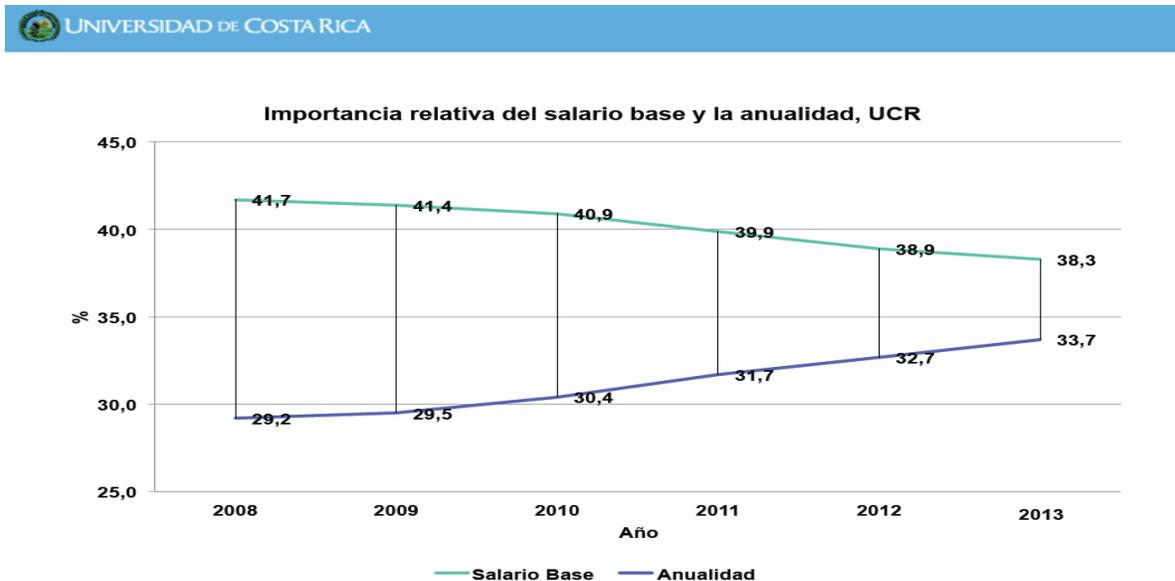
El estudio actuarial lo está llevando a cabo el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, con un equipo interdisciplinario; no se trata en este caso, o sea ahora, de un estudio realizado solo por una persona, que es el actuario Rodrigo Arias, sino que él está participando, más otras personas, porque se requiere también el insumo, por ejemplo, de la demografía. Mientras que el estudio comparativo de salarios lo están realizando las mismas personas que lo hicieron en el 2010. Dichos estudios, cuando estén finalizados, serán compartidos con el Consejo Universitario y con otras instancias de la comunidad universitaria.

Señala que el salario base, en su peso relativo, va disminuyendo (no posee un cuadro histórico tan grande, pero sí de seis años, del 2008 al 2013) y la anualidad, en contraste, va subiendo; de modo que para el 2013 se encuentra en el 33,7 %.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA						
Conformación del gasto "Sueldos al Personal Permanente". Histórico 2008 al 2013, UCR.						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SALARIO BASE	41,7%	41,3%	40,9%	39,9%	38,9%	38,3%
ESCALAFON	11,1%	11,1%	10,9%	10,8%	10,6%	10,5%
ANUALIDAD	29,2%	29,5%	30,4%	31,7%	32,7%	33,7%
REGIMEN ACADEMICO	9,0%	8,8%	8,7%	8,5%	8,5%	8,5%
OTROS RUBROS	9,0%	9,2%	9,1%	9,1%	9,2%	9,1%



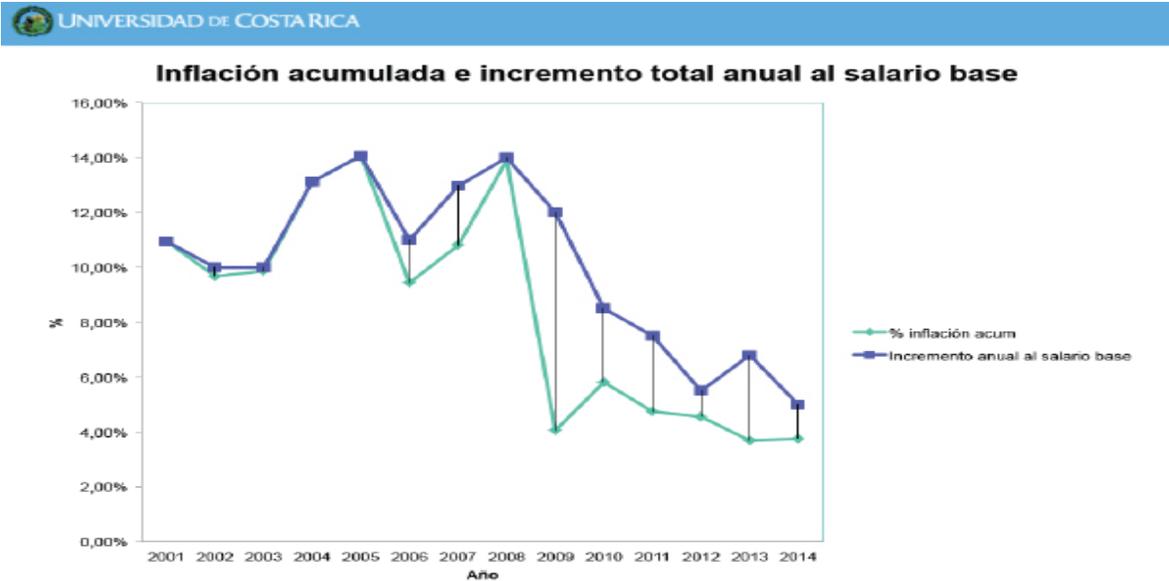
Llama la atención sobre el escalafón y el régimen académico. El escalafón permanece constante y el régimen académico también. Luego, están los “Otros rubros” que también permanecen constantes. Se observa, de manera inmediata, el crecimiento de la anualidad y el carácter estable de régimen académico. También llama poderosamente la atención cómo esta distribución de porcentajes les hacen ver – se los dice en la terminología popular que se utiliza en la comunidad universitaria – como esta distribución reconoce más las “horas nalga” que la productividad. Aclara que es la terminología que con tanta frecuencia uno escucha en la comunidad universitaria.



El régimen académico, o sea, la productividad, en cualquiera de las áreas sustantivas de la vida académica y de nuestra Institución, recibe un peso mucho menor que el hecho de trabajar, año tras año, en la Institución. Como nota al pie de página, dice que precisamente la semana pasada, en la presentación del “Primer Informe sobre el Estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en Costa Rica”, realizado por el *Estado de la Nación*, fue presentado un cuadro como un ejemplo negativo de no estímulo a la productividad.

De manera que mientras el salario base decrece, la anualidad crece, y no pasarán más de tres años cuando la anualidad se cruzará con el salario base, y lo superará. Indica que deben tener presente que la anualidad es para toda la vida, no hay límites; asimismo, la edad para pensionarse ha subido, y eso pesará aún más en los próximos años.

Comparte que algunas personas afirman que la Administración tiene una política restrictiva de salarios, pero, evidentemente, es lo contrario. Sí hubo una política restrictiva de salarios en algunos años en los que el aumento salarial correspondía a la inflación, pero, a partir del año 2006, exceptuando el 2007, se da siempre un aumento salarial superior a la inflación, incluyendo el 2014. En el 2009, hay un aumento salarial real muy grande, el 8%, estableciendo una gran diferencia, superior a la inflación.



Señala que no hubo aumento en los años 2001, 2004 y 2005, pero en todos los otros años hubo aumento salarial, lo cual no pone como algo negativo; más bien, asegura la calidad de nuestros salarios. Lo expone de manera evidente para aclarar que la Institución, con esas tres excepciones, ha tenido siempre una política de aumento salarial clara y sostenida.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Inflación acumulada vrs incrementos aprobados 2001 al 2014

Año	Inflación anual	Incremento	Incremento Real
2001	10,96%	10,96%	0,00%
2002	9,68%	10,00%	0,32%
2003	9,87%	10,00%	0,13%
2004	13,13%	13,13%	0,00%
2005	14,07%	14,07%	0,00%
2006	9,43%	11,00%	1,57%
2007	10,81%	12,97%	2,16%
2008	13,90%	14,00%	0,10%
2009	4,05%	12,00%	7,95%
2010	5,82%	8,50%	2,68%
2011	4,74%	7,50%	2,76%
2012	4,55%	5,50%	0,95%
2013	3,68%	6,80%	3,12%
2014*	3,75%	5,00%	1,25%

* a mayo 2014, de acuerdo con BCCR

Se muestra también cómo, en todos estos años, la inflación ha estado por debajo del aumento salarial que se da a inicios de año, exceptuando los años que anteriormente fueron señalados.

En cuanto a cuándo es que podemos llegar a estar en problemas que signifiquen una insostenibilidad del salario. El principio es claro, cuando el aumento en la masa salarial sea mayor que el crecimiento del FEES. Ese sería el momento en que se darían dificultades con el sistema de salarios.

Puntualiza que lo anterior es lo que quería presentar sobre el comportamiento del régimen salarial y la masa salarial, que crece en nuestra Institución en un promedio del 10% anual. Eso significa que se requerirá siempre un aumento del FEES superior al 10%, pero el panorama para los próximos años es llegar, precisamente, al 1,5 % del PIB. El 1,5 % del PIB significará que en los años subsiguientes el FEES aumentará solo en lo que corresponda al PIB nominal, que es menos del 10%.

Concluye que como Institución deben tomar medidas que empiecen a ser efectivas más o menos pronto, porque el tiempo con el que cuenta no es mucho, es más o menos de tres años; sin embargo, aclara que aunque en esto ser predictivos es sumamente difícil, no pueden ignorar de que existe una tendencia que apunta hacia esos escenarios.

EL DR. CARLOS ARAYA refiere que el tema salarial les viene preocupando hace tiempo y, como bien se observa en los gráficos, a partir del año 2010, esa relación régimen de mérito comienza a crecer en forma desmedida. En la tabla se muestra que entre el año 1999 y el año 2009, osciló alrededor del 142%. Esto significa que cada 1.000 colones que se aumenta al salario base, el costo en masa salarial tiene un impacto. Aclara que cuando habla de masa salarial, se refiere al salario con ese régimen de méritos o pluses salariales, como quieran llamarle, más todo lo que son garantías laborales; es decir, si se aumentaron 1.000 colones en el salario, el impacto hasta el año 2009 era de aproximadamente 2.420 colones, un 142% más. Eso se mantuvo muy estable, oscilaba entre 142% y 141%. Amplía que esas oscilaciones se podrían dar porque hay años en los que se jubila más gente. Evidentemente, cuando un funcionario o una funcionaria se jubila, tiene un salario alto, y va a ser sustituido normalmente por un funcionario nuevo, con un salario equivalente a la mitad, e incluso a la tercera parte, lo que genera esas oscilaciones, que consideramos normales.

En el 2009, dos elementos vienen a alterar ese equilibrio que se venía dando en la Institución, y son el incremento del 3% al 5,5% de la anualidad, pero de la mano con el incremento de la anualidad viene el rompimiento del tope en el pago de la anualidad. A raíz de una resolución de la Sala Constitucional, el Consejo Universitario tiene que tomar la decisión de romper el tope en el pago de anualidades. Hasta el año 2009 se pagaban como máximo 30 anualidades – se podía trabajar 50 años –, pero a partir del año 31 de laborar no se sumaban más anualidades. A partir de ese momento se rompe el tope y si un funcionario trabaja 50 años, devengará 50 anualidades, no ya al 3%, sino al 5,5%. Agrega que como estaba antes del 2009, como máximo por concepto de anualidades, se podía tener un 90% de sobresueldo; en este momento, si se trabajan 50 años, se devengaría alrededor de un 275% por concepto de anualidad.

Luego de estudiar y analizar el tema salarial, llegaron a la conclusión de que el problema se genera ahí justamente. De ahí se derivan otros problemas, como es el hecho de que se premia más el crecimiento vegetativo; es decir, estar aquí sentados, sin importar lo que se haga, es más premiado que la productividad académica. Opina que no podemos darnos ese lujo como institución; lo lógico sería que la remuneración fuera de manera creciente, según la productividad académica, y no tanto el crecimiento vegetativo. Esto es lo que sucede en el corto plazo.

Por otra parte, en el largo plazo, poseen elementos que pueden ser muy perversos en el sistema. Estos elementos los relaciona con el tema de jubilaciones, que, como hemos visto, ha sido tema en las últimas semanas: el incremento en impuestos a las jubilaciones, los límites a las jubilaciones, el posible incremento en la edad de jubilación que se debería dar en los próximos años; todo esto

desincentiva la jubilación. Por otro lado, si se posee un pago de anualidad sin límite, pues realmente existen más incentivos para quedarnos que para jubilarnos.

Prevén, entonces, que a la vuelta de diez, quince o veinte años, la edad promedio de jubilación posiblemente supere los setenta años. Si supera los setenta años, significa que habrá una buena cantidad de funcionarios y funcionarias que trabajarán 45 o 50 años y se devengará alrededor de un 275% por concepto de anualidad. Esto haría, definitivamente, que el sistema salarial sea totalmente insostenible. Si se ve a corto plazo, como dijo el Dr. Henning Jensen, ya muestra indicios de ser insostenible a tres, cuatro o cinco años, pero si en esa condición, a veinte años, financieramente quebraríamos la Institución.

Consideraron, entonces, oportuno iniciar un debate al respecto. Cree que esta reunión es el inicio de un debate, que permitirá tomar decisiones. Comenta que cuando ha hablado de estos temas, le dicen que eso no es tan cierto, porque en este momento, incluso, la relación de equilibrio financiero 80/20 que hemos definido desde los años 90, más bien es de 78/22, décimas más, décimas menos, y eso es totalmente cierto. Aclara que todo eso se ha originado porque tenemos un FEES creciente – por ahí hay una laminita – (más tarde la pueden ver, aunque cree que ya el Dr. Henning Jensen se las ha mostrado). En los últimos diez años, hemos visto cómo se ha incrementado el FEES, pasando del 0,8% del PIB al 1,34% en el 2014. Eso ha generado incrementos vía FEES que superan el 13% en promedio durante los últimos diez años.

Detalla que, evidentemente, si tenemos un FEES que crece a un ritmo de un 13% y una masa salarial que crece a un ritmo de un 10% o 12 %, se podría decir que estamos en una posición envidiable, porque cada año que pasa tenemos más recursos para invertir y para operar, pero cuál es el problema, pues que a la vuelta de tres años, los ingresos dejarán de crecer a ese ritmo porque llegaremos a la meta que es el 1,5 % del PIB. A partir de ahí, como bien lo indicó el Dr. Henning Jensen, se crecerá a un ritmo de acuerdo con el PIB nominal. Si se ven las estadísticas, el promedio PIB nominal de los últimos diez años no llega al 10%, y la tendencia salarial, por esta relación régimen de méritos que crece, es que cada vez el incremento de masa salarial sea mayor. Entonces, se podría llegar a un punto con crecimientos de masa salarial superiores al 12% y crecimiento de ingresos que no llegarán al 10%.

Enfatiza que no hay que hacer muchos números para comprender que en ese momento tendremos un problema serio, porque esa relación creciente de recursos, para operar y para invertir, va a ser a la inversa, y en lugar de contar con la relación 78/22, se podría llegar a tener relaciones –lo que esperaría que no suceda– de 85/15 o como tuvimos en los años noventas, 90/10; eso es, justamente, lo que tenemos que evitar.

Sintetiza que contamos con un plazo, evidentemente, y están previendo el problema en materia salarial tres, cuatro o cinco años antes de tenerlo en plena magnitud. Sin embargo, considera necesario poner el tema sobre la mesa, debatir y reflexionar como comunidad, y como tal, buscar y encontrar alternativas que nos permitan continuar gozando de los beneficios que poseemos como funcionarios y funcionarias de la Universidad de Costa Rica, pero garantizando la sostenibilidad de las finanzas de la Institución.

Se pone a la disposición para preguntas y observaciones..

EL DR. HENNING JENSEN agrega que este es el capítulo que tiene que ver con salarios, lo que sigue es el análisis con respecto al presupuesto global; es decir, todos los ingresos y egresos que se tendrían en los próximos años; esto ya incluye otros factores, como por ejemplo, el reconocimiento de la dedicación exclusiva para tiempo y cuarto, la ampliación de los pasos académicos para interinos, el nuevo reglamento de becas y otros factores.

Agrega que el M.Sc. Juan Ricardo Jiménez tendrá a su cargo la otra parte de la exposición; él es profesor de la Escuela de Economía, experto en finanzas, de mucho renombre nacional. Es la persona que trabaja para la Rectoría en asuntos de análisis financieros.

M.Sc. JUAN RICARDO JIMÉNEZ: – Vamos a empezar esta presentación con un primer cuadro-resumen de todo lo que tenemos en las otras cejillas. Mi participación en la parte financiera con la Universidad de Costa Rica, aparte de la docencia y del Instituto de Investigación, ha sido con el fideicomiso, con el cual comencé hace varios años.

En el año 2011, rendimos una justificación a la Contraloría sobre la capacidad de pago de la Universidad para honrar las obligaciones que se estaban generando a partir del fideicomiso. Y del 2010, cuando comenzamos a trabajar este tema, a la fecha, han ocurrido muchos cambios.

CUADRO 1 : UNIVERSIDAD DE COSTA RICA - ESTIMACION CAPACIDAD DE PAGO AL FIDEICOMISO UCR-BCR 2011										
			2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ESTIMACION INGRESOS Y GASTOS UCR 2014/2019 (revisión febrero 2014)										
Ingresos	A		205.800,0	230.320,5	257.899,0	288.606,2	322.781,9	351.472,2	382.744,0	416.852,3
Egresos (excepto pago de arrendamientos al Fideicomiso)	B		203.328,7	230.248,3	255.275,1	282.787,8	314.364,3	350.219,8	389.334,3	434.072,4
	C = A - B		2.471,3	72,2	2.623,9	5.818,4	8.417,5	1.252,4	-6.590,3	-17.220,1

Entre esos cambios, uno muy notable es el de la Administración universitaria. El Dr. Henning Jensen asume la Rectoría cuando ya habíamos iniciado los fideicomisos, las obras, pero hubo un proceso que yo llamaría de aprendizaje. En ese proceso de aprendizaje nos dimos cuenta de cosas que había que mejorar, cómo hacerlas.

Con el fin de no tirar el cuento tan atrás, para que esto no se vuelva una clase de historia, nos limitamos a lo más relevante.

La primera sección que tenemos en el cuadro que estamos presentando trata de la estimación de ingresos y gastos que hicimos en la Universidad de Costa Rica, para el periodo 2014-2019. Esta fue una revisión que se efectuó en febrero de este año, precisamente porque estábamos en el proceso de someter a la Contraloría General de la República una adenda al Contrato de Fideicomiso.

La adenda era básicamente para cumplir dos cosas: una modificación a las obras por considerarse, porque en ese proceso de aprendizaje que les mencioné quedó claro que una de ellas, que estaba inicialmente considerada, era la Ciudad de la Cultura o Ciudad de las Culturas – nunca llegamos a ponernos de acuerdo con el nombre –, que se ubicaría donde está ahora todo el complejo Saprissa; este era un proyecto que se salía del ámbito de la Universidad, pues era un proyecto más de ámbito nacional.

La primera sección que tenemos en el cuadro que estamos presentando trata de la estimación de ingresos y gastos que hicimos en la Universidad de Costa Rica, para el período 2014-2019. Esta fue una revisión que se efectuó en febrero de este año, precisamente porque estábamos en el proceso de someter a la Contraloría General de la República una adenda al Contrato de Fideicomiso.

El propósito de la adenda es hacer una modificación de las obras por considerarse, pues al inicio una de las obras era la Ciudad de la Cultura o de las Culturas, pues nunca llegamos a un consenso con respecto al nombre. Esta se ubicaría en el complejo donde se encuentra el Edificio Saprissa, pero dicho proyecto se salía del ámbito de la Universidad; esto, porque las instalaciones teatrales o los escenarios para la iluminación o el sonido requerían de la contratación de los servicios con los que cuenta el Teatro Melico Salazar o, bien, el Teatro Nacional, por lo que era como desvestir

a un santo para vestir a otro; de ahí que para su ejecución, dichos proyectos requieren de maduración bajo un horizonte más largo; además, se trata de un proyecto que no debe ser responsabilidad de la Universidad, sino que es conveniente que intervengan otras instancias. Por esa razón, se tomó la decisión de sacarlo del fideicomiso. Al mismo tiempo, vimos la necesidad de contar con un Edificio de Aulas y Laboratorios, el cual es urgente, debido a que hay cursos que no se pueden impartir, dadas las limitaciones actuales; de ahí que ese es un nuevo proyecto que se incluye.

Al analizar los proyectos, se determinó, en el caso de la Facultad de Odontología, que construir las nuevas clínicas en el parqueo era muy oneroso y complicado, por lo que se resolvió reubicar dicha facultad en la Finca 4, donde van a estar más integradas las clínicas y la Facultad y el costo va a ser menor.

Otro caso es que se había proyectado construir una nueva Facultad de Derecho; sin embargo, hacerlo conlleva implicaciones que no son convenientes, por lo que se consideró que lo mejor era actualizar el edificio de Derecho, con el fin de que sea idóneo para impartir lecciones ahí. Desconozco si alguno de los miembros ha impartido o recibido clases en ese edificio; si lo han hecho, se han podido dar cuenta de que es difícil dado el ruido de la calle. Por esa razón, para habilitarlo con las condiciones que se requieren, es necesario desarmar las fachadas y transformar las aulas, creando como una especie de tribunales, además, se debe hacer una ampliación de la biblioteca, entre otros.

Para que sea posible la ejecución de esas obras, es necesario modificar el Contrato del fideicomiso, por lo que se pensó en una adenda. Contemplando el hecho de que la Contraloría General de la República va a preguntar “¿dónde está la capacidad de pago?”, empezamos a indagar al respecto y nos dimos cuenta de que ya estaba muy estrujada, por lo que buscamos alternativas; por ejemplo, estamos planteando que el convenio del fideicomiso no sea por el término de veinte años como fue establecido inicialmente, sino que el plazo se extienda a treinta años, que es el máximo permitido por ley, aunque hay una excepción que puede aplicarse a la Universidad, para extenderlo a cincuenta años; sin embargo, consideramos que es demasiado largo.

Me voy a referir a la evolución de números para que conozcan por qué se han hecho las cosas de esta manera.

En el primer grupo de filas que aparecen en verde, las cuales van de la fila 8 a la 12, que hemos llamado por medio de la columna E como: A; B; y C = A-B. Lo que se muestra es la estimación de todos los ingresos y los egresos, excepto lo que estaba presupuestado para el pago del fideicomiso. En la línea C aparece el monto que está disponible para el pago de este. Como pueden apreciar, en el 2014 hay 2471,3 y en el 2015 baja a 72,2 (ambas magnitudes expresadas en millones de colones). La razón de esa baja tan significativa la conoceremos más adelante, cuando veamos la información que está en otra cejilla.

Por ahora les adelanto que eso obedece a que en el 2015 entra a operar el nuevo régimen de becas. En el 2016 la situación tiende a normalizarse, a mejorar, pues el nivel es ligeramente superior al del 2014; en el 2017 es de 5818,4 y sigue aumentando hasta el 2018. En el 2019, baja, si nos desplazamos para ver las dos columnas que adicioné el fin de semana, encontramos que los números van a estar en rojo y cada vez más. Aclaro que estos últimos datos son un borrador, por lo que es posible que ustedes no lo tengan impreso. Dichos datos deben ser perfeccionados y pulidos. Reitero que en el mes de febrero nos dedicamos a profundizar más la situación para conocer qué estaba sucediendo y por qué se estaba dando eso.

En la segunda cejilla, denominada “OPLAU 2014-02”, se encuentra el detalle de lo que resumimos en esas líneas que mencioné. En el inicio, vemos que los ingresos de la Universidad, se pueden

catalogar en dos categorías: el FEES, que es la principal fuente de recursos de la Universidad, y los ingresos propios, que son partidas menores, pues representan poco más de un 5%.

En la parte donde aparecen las cifras en términos porcentuales encontramos los datos de las tasas de crecimiento. Está previsto que el FEES del 2014-2015 va a crecer un 12,5 %. Dicha tasa se va a mantener en el 2016, y va a empezar a reducir levemente en el 2017 y en el 2018.

A partir del 2018 baja dramáticamente. Vamos a ver la descomposición donde el FEES depende básicamente del PIB nominal, dado que este corresponde a un porcentaje del PIB nominal. Actualmente, es de 1,34%, porcentaje que se negoció y que va a ir subiendo 0,04% cada año hasta llegar al tope de 1,50%, el cual se alcanzaría en el 2018.

Por esa razón es que vemos hasta el 2018 un crecimiento de ingresos saludable y vigoroso, pero, a partir de ese año se estanca en 1,50% del PIB; quiere decir que el FEES ya no crece por participación, sino que lo hace únicamente por lo que crece el PIB nominal. Para efectos de estas proyecciones, luego de discutirlo con diversas personas, optamos por considerar un crecimiento del FEES de 9%.

Tal y como lo mencionaron el Dr. Henning Jensen y el Dr. Carlos Araya, el FEES histórico ha estado por debajo del 10%. Creemos que un 9% es un crecimiento razonable.

Me solicitaron hacer esta proyección a treinta años; respondí que no, porque estimo que sería irresponsable de mi parte hacer una proyección a tan largo plazo. Por ejemplo, cuando uno le pide al Banco Central o al Ministerio de Planificación una proyección con respecto a cuánto creen que va a crecer el PIB, no se atreven a dar más de un año.

Laboré mucho tiempo en el Banco Central y en el MIDEPLAN; de hecho, estoy seguro de que en MIDEPLAN lo tiene; ellos tienen proyecciones a más largo plazo; sin embargo, son tan volátiles, pues pueden cambiar por diversas razones y de manera significativa, por lo que no se arriesgan a darlas por un plazo mayor; trabajan solo con un año.

En ese sentido, nosotros en este análisis nos aventuramos a ir un poquito más allá. Creemos que 9% es un número razonable, aunque es imposible que sea 9% todos los años, de modo que estas cifras deben tomarse con precaución, dado que pueden variar.

Por esa razón, recomendamos que se actualicen todos los años hasta el año 2019 que es lo que hemos venido trabajando. Este fin de semana trabajé 2020-2021. A la Contraloría General de la República le entregamos hasta el 2019, pues cinco años es un periodo razonable para elaborar un pronóstico. Se nos pidió que presentáramos uno para treinta años, que es el plazo que estamos pidiendo para el fideicomiso, pero solo ofrecimos trabajar por periodos de cinco años, que serán actualizados todos los años; es decir, que todos los años adicionemos un nuevo año y revisaremos las proyecciones de los cuatro los anteriores con base en la nueva información, lo cual les pareció razonable, aunque no nos dijeron que sí, tampoco nos dijeron que no; estamos a la espera de una respuesta formal escrita.

Lo cierto es que estamos viendo que ya uno de los elementos, que estaba explicando ese comportamiento, que nos está aflorando, es precisamente la caída en el crecimiento de los ingresos a partir del 2018; aunque no solo en los ingresos están las acciones, pues si vemos los egresos, notamos que en año 2014 el presupuesto está balanceado, pues, de lo contrario, la Contraloría General de la República no aprobaría el presupuesto; de hecho, cuando presenté las cifras a la Contraloría, me preguntaron por qué en el 2015 se presenta un déficit.

Respondí que conocía que si presentaba el presupuesto desbalanceado, la Contraloría no lo aprobaría; de ser así se “renovaría” el presupuesto del año anterior; significa que habría cero aumentos en todo, porque el presupuesto del 2014 sería el que regiría para el 2015; de ahí que es una obligación tácita que los presupuestos sometidos a aprobación de la Contraloría General de la República deban ir balanceados; o sea, tiene que haber un calce entre ingresos y egresos razonable.

No estamos hablando todavía del presupuesto al 2015, sino de la estimación que estábamos haciendo, considerando ingresos y egresos; aquí, ya visualizamos ese sobregiro. Si vemos los años siguientes, la situación también es negativa, de manera que la dificultad de los ingresos que se va a dar hasta el 2018 se agrava, porque el problema de los egresos se va a ir presentando desde el 2015. Encontramos una distribución muy general de los egresos de la Universidad, considerando la partida masa salarial (todo lo relativo a salarios), tema expuesto por el Dr. Henning Jensen, y las otras partidas.

Si vamos hasta el otro extremo vemos estas mismas cifras en términos porcentuales, la partida de salarios crece en un porcentaje, mientras que las otras partidas de la masa salarial crecen más. El Dr. Henning Jensen advirtió que el crecimiento en la masa salarial era alto; no obstante, es todavía mayor en las otras partidas. Si vemos los datos que están más arriba para poder compararlos con las tasas de crecimiento de los ingresos, distinguimos que los ingresos crecen menos que los egresos.

En el segundo año, la situación tiende a normalizarse; en el siguiente, continúan siendo mayores los ingresos que los egresos, pero, cuando dejan de crecer los ingresos, las otras partidas siguen creciendo.

De lo anterior se desprende que hay un gran problema en el primer año 2015, porque se tiene un agujero, el cual está en estas otras partidas; si nos desplazamos y abrimos la segunda cruz encontramos la descomposición de los salarios y la masa salarial, donde no se dan variaciones significativas; sin embargo, si abrimos la tercera cruz, dentro de esa partida, aparecen unos renglones denominados comprometidos; en amarillo están los megaproyectos, luego se muestra el renglón de becas, que crece significativamente. Estos datos pueden conducir a pensar que megaproyectos crece un 93% en el 2014, pero porque en el 2013 la suma era mínima; por eso el alto crecimiento. En la línea de megaproyectos, vemos que sigue creciendo; sin embargo, a partir del 2017, por la naturaleza, no crece.

*****A las nueve horas y cuarenta y dos minutos, sale el Sr. Michael Valverde.*****

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA se disculpa con el Sr. Juan Ricardo Jiménez por interrumpirlo; explica que lo hace para solicitar permiso para que ingresen dos compañeras del Consejo Universitario que laboran, en la Unidad de Estudios, lo referente al presupuesto.

Destaca la importancia de que ambas funcionarias tengan clara la información, por lo que si permanecen en la cabina de grabación, no podrán apreciar los datos que se muestran en los cuadros.

MBA JUAN RICARDO JIMÉNEZ: Una de las características que tiene el fideicomiso es que es un pasivo; o sea, es otra forma de endeudarse. Ese pasivo va creciendo mientras se van desarrollando las obras, pero una vez desarrolladas no crece y el monto que debe pagar la Universidad se mantiene estable durante muchos años.

Esto explica que a partir del 2017 no crezca. No es que se pagó, sino que se continúa pagando el mismo monto, pero ya se alcanzó el máximo de la cuota, por lo que deja de crecer y al final empieza a reducirse.

Por su parte, las becas tienen un gran impacto en el año 2015, que es cuando está variando el régimen actual; después se estabiliza, pues se reduce a la mitad la tasa de variación; no obstante, esa tasa de variación es aún relativamente alta.

Al ver esta situación, nos percatamos de que era insostenible; de ahí que no podíamos presentar estas proyecciones a la Contraloría General de la República y nos dimos a la tarea de llevar a cabo este análisis.

Hago un paréntesis para comentarles que hablo en plural para que quede claro que esto no lo hice solo, sino que es un trabajo realizado conjuntamente con la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), quienes se abocaron a todo el quehacer de números. Básicamente, yo era el mirón, crítico, cuestionador e integrador, pero el trabajo que es bastante bueno fue hecho en equipo.

Al abrir esta última cruz, podemos ver lo que ocurrió con las distintas categorías o elementos que corresponden a becas. Como pueden apreciar, el impacto fuerte aparece en el 2015 en: horas estudiante; Categoría E, que se refiere a todos los beneficios económicos que se reciben; y al comedor; a partir de ahí, el crecimiento más significativo se va a dar en la Categoría E, mientras que en otras becas se mantiene estable.

Reitero que, cuando vimos esto, en el mes de febrero, nos preocupó mucho; de hecho, hubo una serie de presentaciones en la Rectoría, donde se nos indicó revisar las proyecciones hechas por la OPLAU y que estaban alimentándose en algunas cifras de la Oficina de Becas.

Lo que nos expresaron los funcionarios de la Oficina de Becas fue que habían mantenido las tendencias pasadas. Esa es una actitud frecuente, en cuanto a que para presupuestar se mantienen las tendencias, pero hacerlo no siempre es posible, sobre todo en este caso particular. Cuando empezamos a analizar los pormenores de las cifras de becas, notamos que hubo algunos beneficios que se ajustaron significativamente en el 2011 y 2012, lo cual inflaba las tasas de crecimiento; por ejemplo, el número de becarios aumentó. Creo que lo que más nos puso a pensar fue el hecho de que si continuábamos con esa tendencia en el 2019, el 45% o 46% de la población universitaria iba a ser becado en la clasificación anterior “beca 11”, y en la nueva clasificación “beca 5” cuando la cifra en la actualidad es alrededor de un 21% o 22%: es decir, era una cifra realmente inmanejable.

Durante los meses de marzo, abril y principios de mayo, los funcionarios de la OPLAU trabajaron conjuntamente con los de la Oficina de Becas y conmigo en la revisión de esas proyecciones para traerlas, sobre todo, a un ámbito más racional de proyección. Aclaro que no estamos recortando ninguno de los beneficios aprobados, sino que se está buscando una proyección que no sea simplemente decir “se mantiene la tendencia”, porque eso no tiene mucho sustento. De esa manera fue como llegaron a la segunda presentación.

En la primera cejilla se muestra el resumen de las proyecciones de ingresos y egresos. En las proyecciones de ingreso no hay ningún cambio sustantivo; los cambios se van a manifestar básicamente en la parte de egresos; lo que se modificó fue las estimaciones que se habían hecho por el régimen de becas. Con esa situación, ya los excedentes disponibles para el arrendamiento mejoraron sustantivamente. Si nos movemos en esta dirección vamos a tener que en el 2019, donde teníamos solamente mil doscientos millones de colones, ahora vamos a tener nueve mil seiscientos millones y en el 2020, donde se tenía este negativo, logramos una cifra positiva, aunque todavía no logramos borrar este negativo en el 2021, sigue siendo negativo, aunque menos, entonces, algo se ganó.

Esto lo que da es señal de que hay que revisar varios conceptos más. Esta estimación de ingresos y egresos en la segunda categoría fue la que elaboramos en el mes de mayo y se fundamenta

mucho en la de febrero. Tenemos el detalle en la tercera cejilla, denominada “OPLAU 2014-05”, pero no vamos a repetir todo lo que ya dijimos, pues la estructura de los datos es la misma. Solo cambian algunos valores en algunos egresos.

En la última cejilla, denominada “MAY– FEB” se muestran las diferencias entre estas otras dos cejillas. Tenemos que los ingresos varían milésimas, mientras que los egresos sufren una variación sustantiva en lo que respecta al rubro de becas. Eso fue lo que se revisó.

Podemos ver que con solo revisar la razonabilidad de las proyecciones se logró cambiar significativamente la respuesta. Insisto en que estos dos últimos años 2020 y 2021 son muy preliminares. Lo que se revisó fue hasta el 2019, aunque creo que en el 2015, conforme se vayan teniendo los resultados del 2014, vamos a poder afinar esas proyecciones.

La idea es que las proyecciones sean a cinco años, que es un periodo razonable para poder reaccionar a las cosas y que no nos tome de improviso, dado que un año es muy poco tiempo para poder tomar medidas e implementarlas, sobre todo por el tipo que se van a tener acá.

*****A las nueve horas y cuarenta y seis minutos, entra el Sr. Michael Valverde. *****

MBA JUAN RICARDO JIMÉNEZ: En la primera cejilla (denominada “UCR 2014-05 CAPACIDAD DE PAGO”), en las dos últimas secciones lo que tenemos es la estimación de la capacidad de pago que presentamos a la Contraloría General de la República.

Nosotros desde mayo de 2013, hicimos una revisión de las cuotas de arrendamiento sobre las que se tenía un estimado en febrero. Para el 2014 venían creciendo y se tenía proyectado tener terminados algunos edificios a principios de ese año, y se iba a tener que empezar a pagar arrendamientos.

Sin embargo, se van a empezar a pagar hasta el 2015, porque aunque el edificio de Ciencias Sociales sea entregado a la Universidad a finales de este mes, hay un periodo de dos meses mientras se terminan de revisar detalles y se inicia con todo el equipamiento; de ahí que los contratos de arrendamiento van a ser a partir del mes de enero de 2015. Esto va a coincidir con la entrega del edificio de la biblioteca Ucagro y el de Residencias Estudiantiles. La entrega de los tres edificios es en los meses de agosto, setiembre y octubre; todos entrarían en arrendamiento a partir de enero del 2015. Eso es precisamente lo que vamos a reflejar acá.

Acá se ve que en este periodo ya no estamos mostrando que para el 2014 se necesite presupuesto para arrendamiento; sin embargo, se tiene presupuestada la suma de dos mil cuatrocientos millones de colones. Dicho monto se va a volver un excedente mayor al que se tenía presupuestado; esto, porque antes ya teníamos un excedente por el desfase que fue en las contrataciones de las obras, más que en la ejecución de estas.

Podemos apreciar que originalmente en el 2015 la Universidad iba a estar en aprietos; al revisar las proyecciones, se continúa teniendo dificultades en el 2015, ya que hay un faltante de aproximadamente mil cien millones de colones. Cuando presentamos esta cifra a la Contraloría General de la República les dijimos que este faltante en el 2015 se va a financiar con el sobrante del 2014, porque este es un sobrante comprometido y por consiguiente tiene un fin específico, por lo que al represupuestarlo, ese monto es más que suficiente para llenar ese vacío.

Al movernos hasta el 2019, notamos que en la versión anterior todo daba negativo; acá, se ve que logramos nivelar todo, lo cual se obtiene al realizar la revisión de ingresos y gastos, además de que las cuotas de arrendamiento se reducen; es decir, disminuyen por la ejecución de las obras y el

aumento en el plazo de arrendamiento. Esto es lo que reduce al principio, aunque posteriormente, cuando llegan al máximo, en el 2017, fecha en que se tiene proyectado que las todas las obras estén concluidas y en operación, se va a llegar a la cifra de poco más de quinientos millones de colones menos.

Este es el efecto de pasar de veinte a treinta años para cancelar el fideicomiso. Si se mantiene esa cifra, se podría superar los siguientes dos años.

En la siguiente columna aparece lo presupuestado hasta el periodo 2020-2021, que fue el trabajo que realice el fin de semana.

Podemos ver que aún con la situación actual, se tendrían dificultades para mejorar. Reitero que estas son cifras muy preliminares, que están sujetas a revisión y discusión con la OPLAU, pues, como les comenté, este trabajo lo realicé el fin de semana, por lo que no tuve oportunidad de reunirme con ellos para discutirlo, aunque fue elaborado con base en la información que ellos me habían suministrado. Se busca con esto señalar la necesidad de ir adoptando una práctica de proyección. En lo personal, no recomiendo proyecciones tan largas 2020 y 2021, que contemplan siete años.

Insisto en que las proyecciones deben ser a cinco años y que se actualicen anualmente; además de que cuando se discutan proyectos que involucran la capacidad financiera de la Universidad en términos generales, se revise integralmente este tipo de concepto.

Creo que, a escala universitaria, no existe una norma sobre el particular; sin embargo, a nivel gubernamental sí, ya que creo que en el artículo 179 de la Constitución Política señala que la Asamblea Legislativa no puede aprobar ningún gasto si no tiene una confirmación o ratificación de la Contraloría General de la República de que existe contenido para ello. Considero que es conveniente que en la Universidad se haga alguna analogía a esa medida, al ser este un mecanismo mediante el cual se podría hacer integralmente las proyecciones. Quedo a las órdenes de sus preguntas.

EL DR. HENNING JENSEN agradece al MBA Juan Ricardo Jiménez por la exposición.

Aprovecha la referencia que hace el MBA Juan Ricardo Jiménez para recordar el precepto constitucional está en el artículo 179, que dice: La Asamblea no podrá aumentar los gastos presupuestados por el Poder Ejecutivo, si no es señalando los nuevos ingresos que hubieran de cubrirlos, previo informe de la Contraloría General de la República sobre la efectividad fiscal de los mismos. Esto es, evidentemente, una práctica sana, en el sentido de que no se pueden crear nuevos egresos, si no se tiene la fuente de esos egresos.

Indica que los diferentes análisis han sido realizados por el MBA Juan Ricardo Jiménez conjuntamente con la OPLAU y con la Oficina de Becas; en lo que concierne a becas ha tomado tiempo, ya que, como pueden apreciar, hay diferentes versiones. Ha habido un proceso de afinamiento de las fuentes y de los análisis. Ha sido todo esto también compartido con otras instancias; por ejemplo, la Oficina de Contraloría Universitaria, cuya retroalimentación ha sido tomada en cuenta para afinar el análisis hecho. Es correcto, y sería una práctica saludable e importante, hacer análisis continuos, anuales de lo que el MBA Jiménez ha presentado.

Señala que esto que han presentado hoy no tiene una naturaleza determinista; o sea, este es el panorama que se puede anticipar si las cosas siguen igual. En otras palabras, es el panorama que pueden anticipar si no hacen nada, pero ese panorama puede ser cambiado; el cambio está en sus manos, tomando las decisiones que sean adecuadas y oportunas para dirigir este proceso y tomando las decisiones o los acuerdos que les correspondan a las diferentes instancias universitarias.

Dice que con esto finaliza la presentación.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA agradece al Dr. Henning Jensen y al M.Sc. Juan Ricardo Jiménez por la amplia exposición y reveladora información que les brindan.

Propone hacer un receso, y al regreso continuar con el bloque de preguntas, comentarios u observaciones de parte de los miembros.

*****A las diez horas y tres minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diez horas y treinta minutos, se reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, Dr. Jorge Murillo, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Bach. Tamara Gómez, Sr. Michael Valverde, M.Sc. Saray Córdoba, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y M.Sc. Eliécer Ureña. Además, el Dr. Carlos Araya Leandro, Mag. Belén Cascante Herrera, M.Sc. Ruth de la Asunción Romero, Licda. Carolina Calderón Morales, M.Sc. Juan Ricardo Jiménez Montero y la M.Sc. Isabel Pereira Piedra. *****

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA explica que se abrirá un espacio para que los miembros del Consejo Universitario hagan las consultas u observaciones que tengan en relación con las exposiciones hechas por el Dr. Henning Jensen y el Sr. Juan Ricardo Jiménez. La idea es hacer una ronda de preguntas; posteriormente, se les dará la palabra para que brinden las respuestas a las diferentes preguntas o comentarios que se hagan.

Cede la palabra a la M.Sc. Saray Córdoba.

LA M.Sc. SARAY CÓRDOBA los saluda y les agradece la exposición amplia contenida en este valioso informe, agradecimiento que hace extensivo a las personas que trabajaron en la elaboración de este análisis tan importante, en el cual se visualiza la situación general.

Estima que no solo se trata de ver la situación real, cómo se presenta, sino, también, qué se puede hacer para minimizar los efectos de esta situación.

Le preocupa la información que se muestra en el cuadro 7 “Conformación del gasto, sueldos del personal permanente histórico al 2008-2013”, donde se detallan dos aspectos a los que hizo referencia el Dr. Henning Jensen, uno es lo que son méritos académicos, puesto que la parte de régimen académico es la más baja, significa que los méritos académicos no se están reconociendo lo suficiente. En caso de que se equivoque, pide que la corrijan.

En contraste con esto, la anualidad sube sustantivamente. Cree que si esta Universidad es verdaderamente universidad, debería de corregir ese comportamiento.

Indica que revisó el informe de Ciencia y Tecnología, del Estado de la Nación, y se destacan dos aspectos importantes: la escasa producción en el campo científico-tecnológico como producto de investigación y la disminución en cuanto al aporte en investigación de las universidades y lanzarse a la investigación. Le parece que este porcentaje de 8,5%, que se refiere a régimen académico, es muy revelador de ese comportamiento.

Otra preocupación es con respecto a becas, pues se observa que impacta fuertemente en las diferencias entre los ingresos y los egresos de la Universidad, sobre todo si se hace la proyección.

Expresa que luego de escuchar la exposición del Sr. Juan Ricardo Jiménez, tiene la impresión de que ese impacto va a ser al inicio, mas no en los años subsiguientes; desea que se le aclare si interpretó mal o si es correcto, pues lo que percibe es que no hay de qué preocuparse; no obstante, piensa que sí debe ser motivo de preocupación.

LA DRA. YAMILETH ANGULO los saluda y les agradece la exposición de esta situación económica tanto de salarios como de las finanzas de la Universidad, con lo cual ha quedado claro el panorama con el cual se enfrentan.

Refiere que el salario base de la Universidad no es competitivo al inicio, porque es el salario base solamente, sin los otros rubros que conocen, por ejemplo, en el caso del Área de Salud, particularmente, en Microbiología, es difícil presentar un salario base competitivo para los nuevos graduados, ya que las personas que se gradúan ingresan a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), ganando un millón de colones para iniciar, y el salario base de un docente instructor en la Universidad no es ese ni se le acerca.

Trajo a colación lo anterior, con el fin de que se analice la posibilidad de crear un sistema salarial distinto, donde el salario base sea significativo al inicio, pues esta sería una manera de atraer personal calificado a la Universidad.

Por otro lado, estima que es importante los incentivos mencionados por la M.Sc. Saray Córdoba, pues desde el punto de vista docente-investigador es importante valorar eso, no solo porque el Estado de la Nación lo diga, sino que los investigadores o docentes, en general, han considerado que el Consejo Universitario no se da a la tarea de revisar el Reglamento de Régimen Académico, porque eso conlleva un gasto significativo a la Universidad, y eso no se quiere; de modo que queda la impresión de que por eso es que este Órgano Colegiado no evalúa la posibilidad de revisarlo; particularmente, lo referente a dar incentivos, dado que los docentes ahora van a tener más tiempo en la Institución.

Relata que una compañera que labora en el Instituto “Clodomiro Picado” con treinta y cinco años de edad es catedrática; supone que cuando tenga 40 años va a haber alcanzado todos los pasos en régimen académico; es decir, catedrática que se va a jubilar a los 65 años, significa que le quedan 25 años para producir en investigación; sin embargo, no tendría ningún incentivo económico para hacerlo durante ese tiempo, más de lo que ya ha laborado para la Universidad, y eso es algo que deben analizar también.

Pregunta si en el estudio se consideró la posibilidad de que un sector de la población gane el incentivo médico todavía; esto, porque la anualidad aprobada de un 3,5% a un 5,5% no corresponde realmente a un incentivo médico, por lo que hay gente que recibe el incentivo médico y, además, la anualidad que se le otorgó.

Siendo así, significa que hay un sector de la población de Salud que está peleándolo. Supone que esos casos van a llegar a la Universidad, pues se generó una confusión entre lo que era la anualidad regular para todos los docentes y administrativos de la Institución y lo que era el incentivo médico realmente. La discusión se basó, en ese momento, en que en lugar de dar el incentivo médico a la gente de salud, se le diera una anualidad a todo el personal de la Universidad de Costa Rica, pero, legalmente no son sinónimo. Por lo anterior, considera que en el análisis de salarios se debe contemplarse, en caso de que dicha población gane el juicio a la Universidad, por lo que esa cifra va a subir sustancialmente.

Desea conocer si se han realizado las consultas legales para determinar si hay algo ilegal al establecer dos sistemas salariales: uno del personal que ya se tiene y otro del personal nuevo. Lo

menciona, porque esa modalidad se ha escuchado mucho a escala del sector público, donde el Gobierno está promoviendo la implementación de un sistema de salario único para el sector público.

En otras palabras, que se analice la legalidad de establecer un sistema de salarios diferente, basado más en el salario base inicial grande y menos en pluses, como la anualidad por ejemplo.

Consulta si en el estudio se analizaron los nombramientos en servicios especiales, en el sentido de que se les dé estabilidad. Conoce que si ha pasado un año, tienen estabilidad impropia, lo que le daría, desde el punto de vista de interinazgo, el disminuirlo en la Universidad, ya que ese rubro es considerado en el presupuesto y va en aumento.

Pregunta al Sr. Juan Ricardo Jiménez si la diferencia en el fideicomiso a la que se refirió corresponde más a los proyectos que estaban contemplados inicialmente, que iban a requerir un monto mayor, o si se trata de cambio de proyectos con la misma cantidad (no se varió el monto del contrato) o porque no alcanzaba, le quedó esa inquietud al mencionar que existía una valoración más alta al inicio o si hubo algún cambio en la proyección económica de ese fideicomiso que hiciera que evaluarán mejor hacer otros proyectos que los que ya estaban propuestos.

LA M.Sc. MARLEN VARGAS los saluda y les agradece la excelente presentación, con la cual ahora tienen un panorama muy claro con respecto al presupuesto y los salarios.

Se pregunta si se considera que el crecimiento del FEES fue de 1,34% y que en el 2018 va a tender a estabilizarse en un 1,5%, qué medidas debería tomar, lo antes posible, la Universidad, pensando que este Órgano Colegiado tiene en sus manos muchas decisiones salariales y de presupuesto; de ahí que son los miembros los que deben tener consciencia de qué cosas se pueden hacer, con el fin de evitar el desbalance que podría darse en el futuro.

EL DR. JORGE MURILLO agradece la presentación tan clara en relación con los salarios y el presupuesto de la Universidad.

Señala que no le quedó muy claro por qué la aplicación del nuevo Reglamento de Becas tendría un impacto tan grande en el primer año y en los otros años no habría impacto. No comprende cuáles son los factores que se consideran para decir que habrá un impacto significativo en el 2015 (cuando entre en vigencia) y en los otros años se regulará. Probablemente, como es del Área de Letras no comprende muy bien la cuestión de los números.

Consulta si en todas las proyecciones salariales han considerado que se le dé propiedad a parte, buena parte, menor parte o gran parte de los profesores interinos que posee la Universidad, que son el 60% aproximadamente; le preocuparía muchísimo si esas proyecciones se están realizando sin esa consideración, debido a que se requeriría decir, en el fondo, que si a esos profesores interinos se les da propiedad, las proyecciones serían devastadoras para la Universidad, en términos de que, a pesar de que los profesores interinos, en este momento, pueden ganar pasos salariales, el hecho de adquirir propiedad elevaría muchísimo la inversión en salarios, porque no es lo mismo un profesor interino con ocho pasos académicos, a que suba a asociado o catedrático, si fuera del caso, con los pasos requeridos.

Manifiesta que le preocupa el hecho de que puedan existir, en esas proyecciones, problemas con la masa salarial, porque habría que pensar en un nuevo régimen salarial para la Universidad, pero ese régimen afectaría, si no entiendo mal, solamente a aquellos profesores nuevos que ingresarían a la Universidad, sobre todo que firmarían contrato. Legalmente, solo ahí se podría establecer que pertenecen a otro régimen, no a los que están dentro, porque poseen, lo que se conoce en ley, como

derechos adquiridos; es decir, no les podrían cambiar los derechos adquiridos sobre su régimen salarial.

Señala que, de ser así, crearían dos grandes estamentos, en unos diez o quince años; tendrían un grupo de profesores que ganaría muchísimo, porque no tendría topes en los escalafones, en la anualidad (50,5%), y otro grupo de profesores que ingresarían con un nuevo régimen salarial, de manera que contaría con unos salarios mucho más modestos. Lo anterior sería preocupante, por el hecho de que establecerían desigualdades en la Universidad, las cuales podrían decir que se están presentando en la actualidad con las pensiones; por ejemplo, cuentan con pensionados de la Universidad que ganan hasta diez millones de colones de pensión, desconoce cómo, mientras que otros, mucho menos.

Sabe que esta situación sucede en otros países; por ejemplo, en España, los profesores antiguos ganan muy bien, mientras que los nuevos, si acaso, llegan a ganar mil euros y en condiciones deplorables de trabajo; sin embargo, no cree que ese sea el ideal de la Universidad (el mal de muchos sea el consuelo), sino que deberían buscar un sistema más equilibrado y equitativo, que no genere esas diferencias odiosas que se pueden llegar a dar dentro de unos años.

Piensa que si le dicen que en las proyecciones de masa salarial ya está contemplado que buena parte de esa población interina esté en propiedad, habría que resolver un problema, pero que, quizás, les afecte a todos, no solo a una parte; estaría un poco más tranquilo, pero si le dicen que las proyecciones son con la misma relación de profesores en propiedad e interinos; entonces, sí le preocuparía.

LA SRTA. TAMARA GÓMEZ dice que se menciona que el sistema de becas, generará un cambio en el 2015 y luego el crecimiento será de un 12% en los años siguientes. Consulta, según el crecimiento del FEES que se espera y el crecimiento del sistema de becas cuánto tienen proyectado que va a representar ese sistema de becas con respecto al FEES total. Tiene entendido que en los últimos años ha oscilado por el 4% o 5% del total del FEES.

Reflexiona acerca de la importancia que posee el sistema de becas en muchos elementos integrales de admisión y permanencia de estudiantes. En la situación actual del sistema de becas y de cara al sistema que viene, existe gran cantidad de estudiantes que llegan a la Federación para ver de qué forma se les puede apoyar un poco más, en situaciones que son un poco críticas, de manera que el sistema es un elemento pilar e importantísimo para la permanencia en la Universidad.

Desea saber si, inicialmente, el nuevo sistema de becas tendrá ese impacto, cuáles son las proyecciones en relación con dónde incidirá y si realmente incidirá mucho más que el tema salarial o los fideicomisos.

Conoce la realidad macroeconómica del país; en general, el tema económico es bastante complicado; de aquí al próximo convenio se habla del 1,5% al 2015, que es a que se espera llegar, pero su duda radica en si para el próximo quinquenio están pensando en que, efectivamente, se mantenga ese 15,5% o se aspira, de manera responsable con el resto del país, a alguna especie de proyección mayor. En el caso de que el 1,5% se mantenga, qué posibilidades existen en la negociación del próximo quinquenio, si lo han evaluado, que no solamente queden atados a ese porcentaje y que solo será el crecimiento nominal del PIB; pregunta si existen medidas que les digan si ese crecimiento del PIB nominal no llegará a ser tanto, o no se da ese aumento; si se puedan activar otros mecanismos, no tanto en función de otras medidas que haya que tomar, en otros espacios que consideran importantes, que se pueda decir si o no insostenibles.

Enfatiza en que si el 1,5% es de la negociación quinquenal, qué aspiraciones poseen para la próxima negociación quinquenal con respecto a ese porcentaje o, por lo menos, a ese crecimiento nominal para se espera; pregunta si poseen mecanismos, si existen opciones para amortiguar, que no dependan, en el próximo quinquenio, de un PIB que saben que será muy volátil. Le gustaría que le comenten qué posibilidad existe de atender esos aspectos, porque, a veces, siente que hablan del 1,5% como un techo y, si bien es cierto ha sido complicado llegar, y no va a llegar al 2015, no se sentiría cómoda diciendo que en el futuro solamente pueden aspirar a eso.

EL ING. JOSÉ FRANCISCO AGUILAR agradece la exposición. Considera que, dadas las condiciones que ya se habían conversando en el plenario y una visita que realizaron a la Contraloría General de la República, se evidencia que deben establecer lineamientos claros en cuanto a la sostenibilidad financiera de la Universidad.

Piensa que el Órgano Colegiado no deja de tener una participación sumamente importante, porque existe un efecto directo sobre cualquier reglamentación en cuanto a control, lo cual hace que el presupuesto se vea evidenciado en su ejecución; son elementos que hace que como equipo y Universidad sea importante dar las mejores condiciones de apertura y buena escucha a todas las personas que deseen aportar, con el fin de buscar y sacar esta tarea adelante.

Señala que la relación de la masa salarial y otros datos, el señor Juan Ricardo Jiménez lo aclaró muy bien, que no es posible tener una expectativa proyectiva a ciencia cierta; sin embargo, así como existe un cuadro en el tema salarial, en el cual se evidencian los diferentes rubros a lo largo de cierta cantidad de años, le gustaría visualizarlo a los años que sean, para, de forma responsable, analizar y buscar esa relación de masa salarial y otros gastos para efectos de.

Desde ese punto de vista, es un lineamiento y un criterio financiero que ha dado resultados de sostenibilidad y salud de la Universidad, de manera que deben buscar esos indicadores. Una vez que tengan eso, podrían visualizar qué es lo que reflejan esos posibles compromisos de esas relaciones, y de ahí todo lo que han especificado: el sistema de becas, sistema de fideicomiso, el tema de los profesores.

Rescata la importancia, sabe que probablemente ya lo tomaron en cuenta, de la cantidad de profesores que están realizando su posgrado en el extranjero y que a su retorno generan consideraciones importantes respecto a sus salarios. Señala lo anterior en caso de que no haya sido contemplado, porque considera que es un rubro importante.

Reitera lo que mencionó el Dr. Murillo y la M.Sc. Córdoba, la particularidad de que la implementación de nueva reglamentación para el 2015 sí provocarían una afectación clara, pero en los años subsiguientes no existe esa evidencia; entonces, determinar cuál es el análisis correspondiente que refleje lo que sucede, por qué ese comportamiento; asimismo, determinar cómo han contemplado el número de estudiantes (tema que se ha venido conversando y que es relevante en los últimos años) que se ha estado proyectando de incremento en la Universidad; le gustaría ver cuál fue el diseño o el criterio cuantitativo del crecimiento del número de estudiantes y aspectos de las implicaciones del desarrollo en las regiones.

Por otra parte, en la comunidad universitaria algunos megaproyectos han estado a la espera de oportunidades por mucho tiempo, de manera que estas noticias de reflexión y toma de decisión hacen que estos grupos, con mucho interés en los megaproyectos, quieran saber cuál es la ficha que tienen y que el análisis (pago del fideicomiso, el tema de desarrollo de megaproyectos) tenga la divulgación correspondiente, que se dará en el proceso de toma de decisión, y así tener claridad de cómo estará el desarrollo de los edificios.

Destaca lo mencionado por la Bach. Gómez. En el documento que les hicieron llegar dice: “La proyección de los ingresos podría variar, entre otros motivos, por el hecho de que este año se debe negociar el convenio para el financiamiento de la educación 2016-2020”; entonces, rescatando esa situación, indica que realizan el análisis de los diferentes escenarios del FEES, PIB nominal y, por el otro lado, hacen referencia al modelo en el que se toma el 6%, más un crecimiento real, el FEES y el PIB nominal, en estos momentos, da mejor condiciones de mayor ingreso para negociar en la Universidad.

Sabe que existen elementos que se manejan en la negociación, pero es muy importante conocer qué se ha madurado en esos escenarios de los modelos de negociación: FEES, PIB o el modelo de 6% de crecimiento anual y lo que se refiere a esos dos escenarios.

EL SR. MICHAEL VALVERDE agradece la exposición. Manifiesta que no le queda un panorama muy claro; para él faltan muchos datos por considerar; por ejemplo, datos demográficos, cómo está compuesto, los trabajadores de la Universidad, tanto administrativo como docentes; cuántas personas están a punto de pensionarse; cuántas personas están ingresando; todo esto tiene un impacto en la disminución de la cantidad de méritos que se está dando o no.

Expresa que, en el convenio que se firmó, el 1,5% del PIB para el FEES, en el artículo 1, claramente se menciona que es una meta para el último año del quinquenio, que esto no es un techo, más tomando en cuenta que el próximo año se vuelve a negociar el convenio, por lo cual se puede negociar aumentar la meta, desligar el FEES del PIB; es decir, existen muchas alternativas por tomar en cuenta, pero todas las proyecciones se están haciendo con el 1,5% del PIB como un techo, como si llegarán ahí y no sea posible crecer; sin embargo, reitera que el próximo año hay una negociación en la que se podría determinar otra nueva meta.

Señala que la Oficina de Becas toma en cuenta, en un oficio, un aumento sostenido de la matrícula, en un promedio de mil doscientos estudiantes anualmente, de los cuales, aproximadamente, la mitad estaría recibiendo algún tipo de beca. Como bien se aclara en el oficio OBAS-592-2014, del 12 de mayo del presente año, si bien se brinda un margen de confianza en la predicción que están realizando de aumento de matrícula, son datos extremos en las cantidades de estudiantes, tanto en los que serían admitidos a como los que se les estaría otorgando beca.

Destaca que en el dictamen de mayoría de la Comisión de Reglamentos Segunda sobre la propuesta de reforma integral al *Reglamento de Adjudicación de Becas y otros Beneficios a los Estudiantes*, el cual firma el señor rector, cuenta con un estudio y proyección sobre el impacto económico realizado por la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU).

Según dichas proyecciones sobre el impacto económico, el reglamento nuevo genera diferencias con respecto al viejo, de números aproximados en costo anual; es decir, la diferencia sería cuatro mil doscientos cincuenta y cinco millones de colones en el 2013, hasta seis mil ciento tres millones de colones en el 2017, lo cual, a escala presupuestaria de la Universidad, considera que no representa un impacto relativo tan severo, como el que se le está queriendo dar a una reforma integral de becas que traerá tantos beneficios a la población estudiantil y que mejora la cobertura que se les da a los estudiantes, asegurando, en gran parte, la permanencia estudiantil en la Institución.

Respecto a salarios y el FEES, como se ve en el gráfico que les han presentado y en los documentos que les facilitaron, la brecha va aumentando en lo que es ingresos por lo que es FEES y el gasto por sueldos, la pendiente de crecimiento del FEES es mucho mayor a la del crecimiento de salarios; sin embargo, en el 2018, cuando se alcance este 1,5% del PIB, la brecha empezará a disminuir, lo cual es muy lógico, porque la pendiente del FEES caerá y la pendiente de salarios seguirá igual y, en buena teoría, deberían de alcanzarse, pero, como ya mencionó, el 1,5% del PIB no es un techo, y bien lo dice el convenio en el primero artículo, que es una meta para el último año del

quinquenio, pero el próximo año hay una nueva negociación del FEES en la cual se puede establecer una nueva meta o diferentes formas; de esto está a cargo la Comisión de Enlace.

Dice que le preocupa que se le achaque mucho a los salarios y al nuevo reglamento de becas que consumen gran parte del FEES, como si esto fuese algo negativo; entonces, si se ataca el sistema de becas y el sistema de salarios, se pregunta para qué es el FEES si no es para cubrir salarios, para asegurar permanencia de los estudiantes en la Universidad o para ir mejorando la calidad educativa que se brinda en la Institución.

EL SR. CARLOS PICADO saluda a los compañeros y las compañeras; agradece las exposición de los datos que les traen el día de hoy. Cree que es un tema importante que deben analizar.

Destaca que les indican algunos elementos que podrían comprometer las finanzas de la Institución, entre estos les colocan el tema de salarios, el fideicomiso, el sistema de becas y otros, como los pasos académicos, el cuarto de tiempo de dedicación exclusiva docente. Por otra parte, en el Consejo Universitario han estado analizando algunos documentos, lo cual ha sido por partes; poseen datos de la Contraloría Universitaria, de la Comisión de Análisis del Sistema de Administración de Salarios, informes del CONARE sobre estudios salariales; repite que han venido analizando algunos de estos documentos.

Agrega que a partir de ayer les presentaron otros elementos; considera que, como Consejo Universitario, deben continuar analizando. Resume que alrededor de todos estos temas y de las preocupaciones que puedan existir sobre la parte financiera de la Institución, se ha dicho que el sistema salarial es insostenible; en ese sentido, se les indica que existen estudios actuariales que se están realizando, a cargo del señor Rodrigo Arias y un equipo de especialistas; además, hoy el señor Juan Ricardo Jiménez les presenta otra parte de toda la situación de las finanzas de la Universidad.

Cree que es información bastante amplia; existe una serie de elementos que se colocan y que deben continuar analizando, para determinar cuál es el mejor camino y las decisiones que deben tomar. En cuanto al FEES y al 1,5% que está negociado para el 2015, existen dos escenarios; por una parte, está el escenario externo, que es propiamente la negociación del FEES, y más que opinar sobre los datos que ya poseen, desea conocer qué es lo que la Administración programa, qué se tiene en mente, también de parte del CONARE, para la negociación a partir del 2015. Está el escenario interno; se les presenta, de alguna manera, una realidad económica o financiera de la situación que han venido conversando, pero quisiera conocer si existen algunas acciones o se prevén algunas acciones para hacer sostenible el sistema.

Comenta que ya les han mencionado algunas; en el caso del fideicomiso, existe una acción muy concreta, que es la negociación de un plazo extendido que les permita manejar, de alguna manera, los montos de pago; eso le parece muy bien, pero desea saber, en términos generales, cuáles son las acciones que la Administración está evaluando para hacer sostenible el sistema, y más que la preocupación de la parte financiera, que es importante, cómo hacen para mantener una universidad de calidad, donde puedan tener las mejores condiciones para continuar teniendo los mejores profesionales, los mejores docentes y que la Universidad, en ningún momento, se vea comprometida en su quehacer y calidad como universidad pública.

Menciona lo anterior, porque el Dr. Jensen indicó que esto no posee una naturaleza determinista; es decir, deben tomar acciones para corregir algunas cosas. Desea conocer si en la Administración, internamente, y si el CONARE, externamente, se tienen algunas acciones o medidas para la corrección que, se supone, de alguna manera, se deben implementar.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA expresa que les han presentado una fotografía de la Institución con proyecciones, partiendo de ciertos supuestos; cree que está un poco relacionado con lo que mencionaba el Ing. Aguilar. Quiere saber si lograron medir el impacto en las finanzas que posee el hecho de que en las negociaciones de los fideicomisos y el Banco Mundial se han comprometido a incrementar la matrícula. Saben que el hecho de aceptar a un número mayor de estudiantes tendrá implicaciones importantes de tipo salarial.

Entiende que este será el primer encuentro, pues habrá otros talleres. El viernes, el Dr. Jensen, con base en una conversación que sostuvieron, le envió información; es decir, existe mucha información por digerir (les pasó alguna información a los miembros que consideró pertinente para hoy, pero existen muchos elementos que leer). Comprende que alrededor de este tema se realizarán una serie de talleres de trabajo y tendrán la oportunidad de digerir toda la información que les están dejando.

Dice que este tema no se agotará aquí, sino que continuarán conversando al respecto, y si es necesario, lo traerá nuevamente, lo cual harán cuando tengan más elementos para continuar discutiendo.

LA DRA. RITA MEOÑO da los buenos días a todos y a todas, especialmente a las personas que los acompañan y que les han entregado información muy valiosa.

Comparte con el M.Sc. Ureña que esta será una de las primeras sesiones de muchas otras. Complementa un poco lo que el señor Picado ha venido señalando en relación con cómo se ha venido trabajando este tema en el seno del Consejo Universitario.

Señala que este tema, por lo menos en este plenario, lo empezaron a ver, con mucha más cercanía, el 5 de junio del 2013, cuando tuvieron la presentación del estudio actuarial que el señor Rodrigo Arias había elaborado; con base en dicho estudio, el cual arroja resultados interesantes, el Órgano Colegiado tomó un acuerdo muy importante, que le parece relevante recapitular:

Solicitar a la Rectoría que, con base en la exposición realizada por el M.Sc. Rodrigo Arias López, en la sesión N.º 5729, del miércoles 5 de junio del 2013, sobre el estudio actuarial denominado: Modelo de proyección de ingresos y gastos para determinar la sostenibilidad del gasto salarial de la Universidad de Costa Rica, mayo 2012, elaborado por el M.Sc. Arias, le dé seguimiento a este modelo y lo actualice periódicamente e informe al Consejo Universitario sobre las acciones realizadas a más tardar el 31 de diciembre del 2013”.

Indica que recibieron una respuesta a este acuerdo en junio del 2014 (esperaban que fuera en diciembre del 2014) que es el informe final realizado por una comisión de análisis del sistema de administración de salarios. En este informe se vuelven a retomar algunos datos y llama la atención que, dentro de las conclusiones, la primera es que el estudio actuarial realizado en el 2011 es adecuado para efectuar un primer ejercicio; sin embargo, requiere ser ampliado para aumentar su utilidad; entonces, es reiterar lo mismo que ya se había acordado en el Órgano Colegiado.

Agrega que, a principios de este año, la Contraloría Universitaria presentó, en el seno del Consejo Universitario, un informe muy importante, que retomaba un estudio que ellos habían realizado en el 2011; lo actualizaron y lo presentaron con todo lujo de detalles. En este caso es interesante ver que existen algunas conclusiones a las que llega la Contraloría, como que el sistema salarial debería simplificarse, que había que mejorar la metodología de cálculo de los salarios y que existen distorsiones salariales que corregir, y algunos otros elementos, pero señalan algunas recomendaciones que, en ese momento, discutieron con más amplitud.

Cree que en la primera sesión del II ciclo lectivo y a raíz de que el Dr. Jensen les comunica que convocará un Consejo de Rectoría Ampliado, solicita que el tema se vea en el Consejo Universitario, porque es un tema muy delicado y el Órgano tiene la información del M.Sc. Arias, de la Contraloría y de esta Comisión, pero, en realidad, no cuenta con suficiente información para sustentar lo que se dijo en la Universidad y en los medios nacionales: que el sistema salarial es insostenible. En ese momento, expresó que era muy irresponsable decir eso tan abiertamente a la opinión pública, en un contexto nacional que es muy complicado.

A partir de lo anterior, el Dr. Jensen solicita esta sesión, la cual celebra muchísimo, pero desea que quede en actas que la documentación que les están presentando hoy se las entregaron ayer; entonces, deben estudiarla con calma, porque es muy amplia y valiosa; para sus efectos, esta es la primera vez que sostienen una discusión realmente contundente sobre el tema de la sostenibilidad del sistema salarial, pero, de todas maneras, se ha dicho en todo lado que es insostenible.

Le gustaría, como se lo consultó a la Contraloría Universitaria, que le señalaran cuáles son los logros del sistema salarial, porque es un sistema salarial que se ha construido históricamente, con la participación de muchas personas y administraciones. Cree que es una construcción que vale la pena revisar para identificar cuáles son las bondades que posee, si las hay. Paradójicamente, cuando se revisan las conclusiones de la Contraloría, lo que ellos señalan como fortalezas del sistema salarial son premiar la antigüedad, salarios competitivos; sin embargo, cuando indican las debilidades, estas son exactamente las mismas; entonces, desea saber si han discutido sobre ese tema.

En relación con las proyecciones que hoy tan cautelosamente les presenta el señor Ricardo Jiménez, también, tiene inquietudes similares en cuanto a la estimación del 1,5% del PIB. Si revisa todos los convenios de negociación del FEES, se da cuenta de que en los cinco convenios que ha habido, la fórmula de cálculo ha variado; esa es la constante. En esta oportunidad, se incluyó llegar a la meta del 1,5% del PIB, pero eso no quita que en la próxima negociación, que está a las puertas, de pensar en otra posibilidad.

Considera muy importante consultar qué está pensando la Administración, en términos de establecer un mecanismo más consistente, estable y seguro, que garantice el financiamiento creciente de la educación superior pública, tal y como lo establece la Constitución. Cree que ahí es donde está el frente de batalla principal, y el mecanismo de cálculo del convenio es determinante para ese. Si llegan a la conclusión de que el 1,5% será el techo, están en una dirección que no les lleva a un buen escenario en el futuro.

Comenta que existen otros países en el mundo que destinan hasta un 5% del PIB para educación superior; entonces, cree que la meta del 1,5% era eso, una meta, pero para este quinquenio; entonces, tendrían que conversar si se están tomando decisiones para, más bien, apuntar, como Universidad, a crear y proponer una fórmula de cálculo que les garantice el crecimiento real de la Institución.

Desea saber, en relación con las discusiones y proyecciones, si han tenido la oportunidad de comparar la Institución con regímenes de otras instituciones, porque saben que existen otras instancias del sector público que también poseen otros sistemas salariales, con sistemas de pluses, incluso, más altos que los de la Universidad; le parece que verlo internamente es muy saludable para efectos de garantizar el equilibrio financiero de la Institución, pero, también, le parece que deben compararse con otras instituciones públicas y las universidades públicas del país.

Finalmente, le gustaría saber cuál es la propuesta concreta, porque el Dr. Murillo comentaba, y de hecho la Contraloría lo señala, la posibilidad de evaluar la elaboración de un nuevo sistema salarial para las nuevas generaciones. Ese es un tema que deben tocar con mucho cuidado, porque no solo deben garantizar que la Institución mantenga un equilibrio financiero saludable, sino, también,

las condiciones para las futuras generaciones de estudiantes y de funcionarios y funcionarias de la Universidad.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA cede la palabra para contestar preguntas de los miembros del plenario. Sabe que el tiempo no será suficiente; más bien, tenían a otro grupo de personas convocadas para las 11:30 a. m.; se está disculpando con ellas para que les dé tiempo hasta las 12:00 m., y avanzar hoy hasta esa hora. Posteriormente, pero en un muy corto tiempo, estarían realizando otra convocatoria para continuar con los puntos que queden y los nuevos que surjan cuando hayan estudiado toda la documentación que les hizo llegar la Administración.

EL DR. HENNING JENSEN cree que primero deben definir cuál es la meta de la Administración; esta consiste en cuidar la calidad de los salarios universitarios y asegurarles a los funcionarios estabilidad; en otras palabras, que no exista, bajo ninguna circunstancia, un desmejoramiento de los salarios; más bien, deben identificar aquellos aspectos que todavía deban ser mejorados, sobre todo en lo que corresponde a los salarios base y los salarios de ingreso.

En su exposición dijo muy claramente cuál ha sido un mérito del sistema salarial, sobre todo cuál ha sido el impacto positivo que ha tenido el aumento de la anualidad, y es que muy rápidamente, según los estudios que poseen, alcanzaron percentiles que se encuentran entre el 80% y el 85%, pero, a la vez que analizan esas bondades, deben analizar la sostenibilidad del proceso; es decir, deben determinar cuánto aumento es posible a lo largo del tiempo, sin llegar a caer en un desequilibrio con respecto a las posibilidades con las que cuenta la Institución.

Destaca que la UCR tiene de las anualidades más altas del país (existen otras más altas, pero está entre las más altas) y en el ámbito nacional existen diferentes sistemas y esquemas; por ejemplo, anualidades decrecientes, según se vayan estabilizando los salarios en percentiles que son percibidos o definidos como adecuados; qué será lo más adecuado, para el tipo de trabajo que realizan, lo tendrán que definir institucionalmente y lo deben construir colectivamente, el percentil 80, el 85, el 90 o el 100.

Señala que si definen que el 85% es adecuado; entonces, deben lograr estabilidad en todas las categorías salariales, de servicios y empleo, que garantice, a lo largo del tiempo, que permanecerán en ese porcentaje; deben cuidar que eso sea efectivamente estable, que los mecanismos salariales no tengan un automatismo tal que les lleve, precisamente, a poner eso que lograron en riesgo, porque es lo que desean asegurar, estas en esos percentiles y tener la capacidad de mantener los salarios en esos percentiles.

Expresa que esa es la meta que definiría, no amenazar la calidad que poseen o que todavía pueden mejorar; entonces, deben pensar cómo mejorar los salarios de ingreso, los que son verdaderamente bajos con respecto al resto del sector público, según el estudio que poseen, el cual están actualizando; sin embargo, todos estos estudios llevan tiempo, y esperan tener los resultados de dos: el estudio comparativo de salarios y el estudio actuarial, que en este caso tendrá la participación de un experto en demografía, cosa que no tuvo el estudio actuarial del 2010 elaborado por el M.Sc. Arias. Aclara que no están atacando el sistema salarial, sino analizando qué características posee que podrían convertirse en una amenaza para el propio sistema.

Comenta que están muy lejos de realizar un cuestionamiento de la necesidad de tener un sistema de becas que responda a los beneficios que otorga a las verdaderas necesidades de la población estudiantil. Como lo ha mencionado anteriormente, no desean tener estudiantes cuyo beneficio sea recibir una comida y una merienda al día, durante cinco días a la semana; desean que no pasen hambre.

Explica que con los análisis pretenden determinar las posibilidades reales para ampliar esos beneficios; por el momento, lo que han encontrado es una barrera para ampliarlos por todo lo que ha sido manifestado; el nuevo Reglamento de Becas impacta seriamente sobre las finanzas universitarias. Cree que para el sistema de becas y el Reglamento deben definir qué es lo que esperan; personalmente, espera que mejoren los beneficios de las personas que estudian y más necesitan; es decir, espera del sistema de becas que mejore el apoyo al estudiantado más vulnerable. Estima que debe evaluar si esa meta, que cree que es compartida, es realizable con el nuevo Reglamento de Becas. Cree que todos desean eso.

Considera que no es un buen punto de partida decir que deben siempre aumentar sus aspiraciones presupuestarias, en virtud de las necesidades, sin revisar cómo están atendiendo esas necesidades. Si observan que existe un crecimiento vegetativo, el que es muy fuerte e intenso, y que ese crecimiento no se justifica en todo, deben realizar, de manera franca y transparente, las modificaciones que juzguen oportunas y convenientes, sin abandonar el hecho de cuidar la calidad de los salarios.

Destaca que el presupuesto de la Universidad proviene de lo que el Estado dedica a la educación, y todavía no han logrado el 8% que dicta la Constitución, del cual vendría el 1,5% correspondiente con respecto al PIB. Tanto el Gobierno anterior como el actual han insistido en que esa meta se logrará en el año 2018, y ese año es el tercer año del nuevo convenio, que todavía debe ser negociado; entonces, deben meditar; no posee una respuesta en este momento, si para ese nuevo convenio, durante cuya vigencia se llegará al 8% del PIB para educación, ya plantean qué requieren, el 1,75% o el 2%. Recuerda que lo que la UCR reciba se le restará a la educación general.

Agrega que, por otro lado, el país como tal podría plantearse que el 8% es insuficiente y que, entonces, se va a aspirar al 10%; pero eso será el resultado de una interacción entre metas universitarias y nacionales; es decir, metas propias y metas de la nación costarricense como un todo. Están ante el panorama, y repite que debe hacerse algo para modificar el curso de una dinámica, pues, si no se modifica, ciertamente se caería en una situación de insostenibilidad, pero tiene la gran ventaja de que se puede hacer algo; es decir, lo que han diagnosticado no es irremediable, no es ineluctable.

Puntualiza que el mundo que existe lo hace cada uno y la universidad del futuro la hace cada uno; se quiere una universidad de calidad, no una universidad que renuncie a la investigación y a la acción social, ni tampoco que renuncie a invertir en equipo científico tecnológico, ni que renuncie a invertir en becas, tanto las de los estudiantes como las que se dan para ir a formarse en el extranjero.

Explica que lo que se expuso en el plenario se ha resaltado mucho, es el aspecto vegetativo de esa dinámica de crecimiento. Se pueden allegar más recursos, pero el crecimiento vegetativo los va a llevar a agotarlos también, por lo que estarían siempre posponiendo metas o poniéndolas en otra escala, pero siempre llegarían a ellas. Lo que tienen que asegurar es la sostenibilidad y el crecimiento, pues se espera que siempre exista un crecimiento, y es lo que se quiere, pero que este sea posible y sostenible.

Plantea que las medidas que deben tomar tienen que construirse colectivamente. Hay medidas que atañen a las diferentes instancias, por ejemplo, lo de las anualidades o el sistema de anualidades le compete al Consejo Universitario, porque ya tomó un acuerdo con respecto a eso, y tienen que analizar cuáles son las diferentes opciones posibles, porque existen opciones que pueden ser muy imaginativas, como las que existen en otras instituciones del país.

Indica que se ha hablado en el plenario de que esa no es la primera reunión de análisis que van a hacer; tienen que realizar muchas más. Considera muy importante que con las limitaciones que todo diagnóstico posee, se parta de una base compartida; la base es el diagnóstico, que es lo más cercano a la realidad que puedan lograr, y a eso hay que agregarle, sin duda, más análisis. Dice que en la Universidad tienen a los mejores expertos en ese tema, y si todavía faltara más información, pues se busca, y si tienen dudas, deben tratar de responderlas con más análisis, pero reitera que deben partir de la realidad de la Institución, con la mayor franqueza posible y con el mayor grado de sana autocrítica posible, pero, nuevamente, partiendo de que se pretenda sustentar lo que se ha logrado, pues no tira por la borda; más bien, que la Universidad sea cada vez mejor en todos los aspectos.

Exterioriza que existen muchas intervenciones puntuales y se espera ir más allá del 1,5%, pero hay que negociarlo y verlo dentro de la situación económica nacional y las posibilidades reales que tendría el Gobierno de renunciar a parte de su presupuesto por la educación en general. La negociación para el año 2015 implica para el Gobierno renunciar a inversión parcial en infraestructura; es decir, hay que estar conscientes de cuál es el contexto del propio presupuesto. El estudio actuarial estará pronto, pues toma tiempo hacerlo, y no lo pudieron presentar en diciembre, pero los expertos están trabajando en eso desde hace tiempo; de hecho, desde el año pasado.

Cree que había otras inquietudes muy puntuales, como lo del incentivo médico. En ese tema, el Dr. Carlos Araya tiene el asunto muy claro. Lo que escuchó de la Dra. Yamileth Angulo, de que se confundió el incentivo médico con la anualidad y que existe un proceso legal para que a los profesionales en salud se les reconozca el 5,5% como incentivo para profesionales en salud, significaría que tendrían un incremento anual del 11%. Le solicita al Dr. Carlos Araya que explique esa circunstancia.

EL DR. CARLOS ARAYA manifiesta, sobre ese elemento, que está en el aire y que puede concretarse porque significaría una erogación importante. Desde que empezó a leer acerca del tema relacionado con pensiones, y justo cuando se da la diferencia en el cálculo del salario de referencia de pensiones, de acuerdo con la *Ley de pensiones y jubilaciones del Magisterio*, tuvo la oportunidad de conversar con profesores de la Facultad de Odontología, quienes fueron los que echaron adelante el proceso jurídico que obliga a la Institución a reconocer la antigüedad médica del 5,5%. Cuando leyó el documento y la resolución judicial, esta habla de antigüedad médica, pero resulta que este término es diferente a anualidad, y la resolución judicial se refiere por un lado, al incentivo de antigüedad médica y, por otro lado, al incentivo de anualidad.

Aclara que la resolución los obliga a pagar la antigüedad médica, pero este es un incentivo diferente a la anualidad. Se tomó la decisión, en ese momento, de que con el propósito de que no existieran diferencias de pago entre los profesionales en Ciencias Médicas y el resto, de llevar la anualidad para todos al 5,5%; sin embargo, eso tiene dos elementos: se iguala anualidad con antigüedad, y no son sinónimos. Desde el momento en que leyó el documento observó que era muy sencillo que les pusieran otra demanda reclamando la antigüedad médica, pues lo que se está pagando es la anualidad del 5,5%.

Exterioriza que alguien, en aquel momento bien interesado, lo vio e inició un proceso judicial que los llevara posiblemente, a tener que pagar la anualidad del 5,5%, y la antigüedad médica del 5,5%, para un incremento total del 11%. Este es un elemento importante por considerar.

Explica que en el tema de anualidad hay otros elementos. El artículo 11 de la Convención Colectiva refiere que la anualidad es del 3%. El Consejo Universitario, en el 2009, tomó la decisión de llevarlo, al 5,5%, pero no se renegocia a la Convención Colectiva; es decir, podría haber un escenario donde la anualidad vuelva al 3%, en el tanto la Convención Colectiva, en su artículo 11, siga estableciendo que la anualidad de la Institución es del 3%. A partir de ahí, se podría abrir una

serie de abanicos de posibilidades, que se han valorado y, para esta sesión no es todavía para hablar de esas posibilidades, sino para discutir el tema e ir construyendo como bien lo dijo el señor rector. Una vez socializado el tema, entre todos, como comunidad, cuáles serían las mejores alternativas para garantizar esa sostenibilidad.

Plantea que se podría tomar una decisión, si la mayoría así lo quiere, de dejar el sistema de administración de salarios tal y como está y pensar en que se podría incrementar ingresos vía FEES, pero se pregunta si el país estaría en disposición de restarle recursos a la educación básica para mejorar los recursos de la educación superior; estará la Universidad en condición de solicitar más recursos para mantener un sistema salarial creciente o, más bien, estarían en disposición de solicitar más recursos para mejorar las condiciones de la actividad sustantiva de la Institución y mejorar la presencia de la Universidad en las regiones, de mejorar la infraestructura y de tener más admisión. Parece que lo segundo tiene más peso que lo primero, de manera tal que reitera que existe una serie de alternativas de solución, que sería la parte que viene en adelante para discutir como comunidad, cuáles son esas alternativas y cuáles serían las mejores opciones.

Indica que el modelo que se está desarrollando a partir del estudio actuarial les va a permitir jugar con los números, en el tanto que a partir de que el modelo esté construido se van a modificar variables para ver cuál es el impacto. Se está haciendo la proyección del estudio actuarial a 25 años y ahí podrían plantear qué pasaría si se agrega una anualidad escalonada; es decir, que los funcionarios y las funcionarias con menos de 5 años, por ejemplo, tengan la anualidad de 5,5%; entre 5 y 10 años, la tengan en 4,5%; entre 10 y 15 años, la tengan en 3,5% y más de 15 años, un 3%.

Pregunta qué sucedería con las finanzas institucionales en las proyecciones de largo plazo si se toma esa decisión. Así se podría modelar una serie de decisiones a partir del desarrollo del estudio actuarial que, le parece, dentro de los atributos que tiene presenta esas posibilidades.

En cuanto a lo que se refirió la Dra. Rita Meoño sobre las bondades y debilidades del actual sistema de salarios, dice que la principal bondad que posee es que, en el largo plazo habrá salarios competitivos. En el 2010 y el 2011, se hizo un estudio comparativo de salarios con las tres universidades públicas y con diez instituciones públicas adicionales —fueron en total 14 instituciones—, y el estudio es clarísimo de que los salarios de contratación de la Universidad no compiten. Hay grupos donde el percentil del salario de contratación anda en el 25%; pero, en algunos casos, en el mediano plazo (de 5 a 10 años), esos salarios son competitivos y en el largo plazo (de 10 a 15 años después), los salarios se convierten, efectivamente, en competitivos.

Reitera que es una bondad del sistema contar con una base salarial amplia, con salarios que, de acuerdo con los estudios realizados, son competitivos con el resto del sector público; no así con el sector privado, porque no existen estudios que los comparan con este sector, y esa no es la idea. Dice que las principales debilidades son los salarios de contratación bajos, pues no les permiten ser atractivos en el mercado laboral; sin embargo, el mediano plazo, el trabajar en la Universidad, puede ser que el salario sea atractivo.

Agrega que si se ven otras ventajas, como la estabilidad laboral, puede ser atractivo, pero el salario como tal no compite; inclusive, con el salario de otras universidades. La Universidad Nacional (UNA) y el Instituto Tecnológico (ITCR) tienen salarios de contratación muy por encima de los salarios de contratación de la Universidad de Costa Rica; no obstante, a la vuelta de 5 o 10 años son mucho mejor remunerados los salarios en la Universidad de Costa Rica que en el Instituto Tecnológico o en la Universidad Nacional; esto, porque el sistema es inverso y la Universidad de Costa Rica tiene un sistema de salarios de contratación bajos con pluses salariales altos.

En lo personal, preferiría un sistema diferente, con salarios de contratación más altos y con un crecimiento vegetativo menos prolongado, porque les permitiría ser más atractivos y competitivos a la hora de atraer el recurso humano.

Agrega que, dentro de las debilidades, el esquema de favorecer el crecimiento vegetativo, usando la expresión popular que señaló el señor rector, “las horas nalgas”, de estar simplemente solo sentado y que pase el tiempo, ese crecimiento vegetativo genera no solo la anualidad, porque hay que tener claro que, además de la anualidad, existe un escalafón; por ejemplo, a escala administrativa dicho escalafón es para funcionarios administrativos y anda en el orden del 4% o el 5% anual, más el 5,5% de anualidad; es decir, una persona por cumplir años de servicio devenga alrededor de un 10%.

Destaca que eso es realmente alto y genera diferencias generales que tienden a ser odiosas, porque habría, entonces, un funcionario o una funcionaria con 30 años de servicio y otra u otro de 1, 2, 3, 4 o 5 años que hacen exactamente lo mismo pero que el salario del primero duplica o triplica al del segundo; considera que esa es una segunda debilidad; la tercera es el favorecimiento del crecimiento vegetativo en contraposición con el favorecimiento de la productividad académica.

Informa, por ejemplo, que recientemente analizaron los 100 mejores salarios que se pagan en la Universidad de Costa Rica, y no son ni del rector ni de los vicerrectores ni el de los miembros del Consejo Universitario; los mejores salarios que paga la Institución son de las personas que tienen más años de trabajar y no de la gente más productiva. Puede haber sido de personas que fueron muy productivas en los años 90 que llegaron a la categoría de catedrático y alcanzaron los 7 pasos académicos, y a partir de ahí, puede ser que se quedó sin publicar absolutamente nada, pero se garantiza que el salario va a seguir creciendo cada vez más; mientras que los académicos más productivos en los últimos 10 años no necesariamente están dentro de esos mejores salarios. La diferencia salarial entre ese académico que dejó de producir y el que es muy productivo en este momento fácilmente es de ₡2.000.000 entre uno y otro.

Siente que ahí, como institución académica, el sistema realmente es perverso porque favorece el crecimiento vegetativo en contra de la productividad académica.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA exterioriza que hay bastantes consultas y comentarios, pero el tiempo les ganó. Tiene una propuesta que comentó con el señor rector para retomar el tema de este jueves en ocho. El señor rector tendría que consultarle al señor Juan Ricardo Jiménez para ver si se puede concretar y que les dé tiempo de leer más la documentación que les solicitaron; además, los miembros tomaron nota de las diferentes consultas.

Explica que el tema es muy importante y un punto del cual tienen que estar muy informados leyendo mucho la información existente. Le parece que esa es la mejor decisión.

Agradece por el trabajo y el tiempo que les dieron, pues ha sido muy positiva y provechosa esta primera reunión. Reitera que, por la importancia del tema para el futuro de la Institución, va a ser un tema de mucho análisis y estudio, y hoy fue el inicio de esa etapa.

****A las doce horas y dos minutos, salen: el Dr. Carlos Araya Leandro, Mag. Belén Cascante Herrera, M.Sc. Ruth de la Asunción Romero, Licda. Carolina Calderón Morales, M.Sc. Juan Ricardo Jiménez Montero y la M.Sc. Isabel Pereira Piedra. ****

****A las diez horas y cuatro minutos, salen: Dra. Yamileth Angulo, M.Sc. Saray Córdoba y la Dra. Rita Meoño.****

ARTÍCULO 3

El señor director, M.Sc. Eliécer Ureña Prado, propone una modificación en el orden del día para continuar con la visita de las personas candidatas, seleccionadas en una nómina, a representante docente en la Junta Administradora del Ahorro y Préstamo.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA solicita una modificación de agenda para recibir a las personas candidatas a representante docente ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo, quienes fueron seleccionadas en la sesión anterior.

Seguidamente, somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR Dr. Henning Jensen, Dr. Jorge Murillo, M.Sc. Marlen Vargas, Bach. Tamara Gómez, Sr. Michael Valverde, Ing. José Francisco Aguilar, Sr. Carlos Picado y M.Sc. Eliécer Ureña.

TOTAL: Ocho votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dra. Yamileth Angulo, M.Sc. Saray Córdoba y la Dra. Rita Meoño.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden día para continuar con la visita de las personas candidatas, seleccionadas en una nómina, a representante docente en la Junta de Ahorro y Préstamo.

*****A las doce horas y siete minutos, entran: la Dra. Yamileth Angulo, M.Sc. Saray Córdoba y la Dra. Rita Meoño. *****

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario recibe al Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, al MBA Alejandro Elizondo Castillo, a la Licda. Silvia Mata Solano y al Dr. Arnaldo Moya Gutiérrez, personas candidatas, seleccionadas en una nómina, a representante docente en la Junta de Ahorro y Préstamo.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA explica que la forma en que se procederá para esta etapa es que a cada uno de los participantes se les dará un número y deben sacar dos preguntas de un sobre. Se les dará cinco minutos cronometrados a cada participante para que se refieran a las preguntas.

Menciona que las preguntas fueron realizadas por diferentes miembros del plenario junto con el director. Hay ocho preguntas, y dos serán para cada uno.

*****A las doce horas y ocho minutos, entran, el Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, MBA. Alejandro Elizondo Castillo, Licda. Silvia Mata Solano y el Dr. Arnaldo Moya Gutiérrez. *****

Da las disculpas por el atraso con el tiempo, pero había un tema en ese momento que no podían suspender. Agradece la espera, pues todos fueron muy puntuales. Explica que se nombró una nómina y querían tener una segunda intervención con las personas que la conforman.

Agrega que en la sesión anterior cada participante contó cuáles eran sus motivaciones y qué harían con algunos de los aportes. En esta segunda fase, el Consejo Universitario exteriorizó, por medio de preguntas, algunas de las preocupaciones, con el fin de conocer el criterio de cada uno en relación con las inquietudes existentes.

Seguidamente, indica que cada participante debe sacar dos preguntas del sobre (tiene 8 preguntas) y que se refieran a ellas en forma muy concreta. Tienen 5 minutos para referirse pues en el plenario la limitante es el tiempo, por lo que se les tomará dicho tiempo.

MBA. ALEJANDRO ELIZONDO: —Da lectura a la primera pregunta: “Después de escuchar las inquietudes de los afiliados y las afiliadas de la Junta, ¿cuáles serían las tres prioridades que necesita establecer la Junta Directiva de la JAFAP para atender las inquietudes de los afiliados y las afiliadas?”

No sé si son tres o son más. Supondría que son las que tengan que ser. Diría que la comunicación en primera instancia, porque debemos tener una comunicación, como lo decía en la participación de hoy hace ocho días, de acercamiento con los afiliados. Nuestra primera responsabilidad es el afiliado, y ese es el objetivo de la Junta si está establecido en su misión y visión.

Lo que haría, en principio, es atenderlos escuchando, pero también visitándolos. La Junta ha venido trabajando en ese acercamiento, y así ha quedado plasmado en los distintos informes y exposiciones que ha hecho, tanto la Administración como la Junta y las autoridades.

Reitero que las tres prioridades son la comunicación; en segunda instancia, tenemos que hacerles entender que la Junta es nuestra; deben tener claro que la Junta es de cada uno de nosotros, los funcionarios a la Universidad, de tal forma que antes que ver otras opciones, veamos las nuestras. Para lograr que cada uno de nosotros veamos a la Junta como primera opción, verdaderamente tenemos que ser la primera opción. Ahí es en donde tenemos que mantenernos, tanto desde adentro en comunicación hacia afuera, pero hacia adentro, sirviendo.

Aquí planteo un elemento que para mí es fundamental, y es la estrategia; es decir, un planteamiento estratégico de visión de largo plazo, con una orientación de largo plazo, y ahí es en donde entraríamos a trabajar nosotros desde la Junta Directiva. Esa es realmente la acción que tiene que tomar un miembro de la Junta Directiva o la Junta Directiva en pleno, ese planteamiento, esa dirección en general; esa parte es prioritaria en términos de ese acercamiento hacia los miembros.

La segunda pregunta. “¿Qué opinión merecen los procesos de contratación y costos de los avalúos que se llevan a cabo en la JAFAP?”

Lo primero que creo es que todo es mejorable; sin embargo, cuando digo que todo es mejorable es porque los procesos deben ser expeditos. He tenido experiencia y acercamiento a los procesos, la comunicación y el planteamiento han sido relativamente expeditos, pero estoy seguro de que se pueden mejorar. Tenemos una administración que puede mejorar.

“¿Cómo se pueden llevar a cabo todos los procesos?” Bueno, analizando, estudiando, investigando y conociendo más la normativa, y eso lo vuelvo a reiterar, al igual que lo hice la semana pasada, dentro de la normativa, el seguimiento de los pasos que se deben plantear sin poner en riesgo la salud financiera y administrativa de la organización, que es nuestra, podemos siempre mejorar en términos tanto de costos, como de tiempo. Esto lo englobo dentro de un planteamiento estratégico, en donde cada uno de esos elementos estén incorporados. Bueno, tenemos que diagnosticar si efectivamente se puede mejorar.

Quiero contarles una anécdota, y es que hace 14 o 15 años me correspondió dirigir una organización pública en la cual para otorgar un crédito, teníamos más de 120 pasos y era imposible otorgarlo; eso lo redujimos, en una primera instancia, a 19; por lo tanto, esto me dice que los pasos y los procesos se pueden mejorar y lo que hay que hacer es tomarlos en un análisis profundo.

Mi experiencia ha sido de satisfacción, pero habría que analizarlo en términos gruesos, si todas las personas están con el mismo sentimiento y hasta dónde podemos manejarlo. Insisto en que aquí el tema fundamental, desde la Junta Directiva, debe ser una visión general. Cuando digo general, es de visión estratégica, de planteamiento estratégico y de seguimiento de cada uno de los actos que se hagan dentro de la Administración en absoluta comunicación, también con el Consejo Universitario y con una comunicación directa, plena y expedita con los miembros.

Estaré procurando estar cerca de los miembros de nuestra Universidad.

DR. LEONARDO CASTELLÓN: —Hola, buenas tardes. Agradezco otra vez la oportunidad que nos brindan para conversar con ustedes.

La primera pregunta. “¿Considera usted necesario que la Junta tenga un sistema promocional? ¿Qué propondría usted si llega a formar parte de la Junta Directiva de esta entidad, en relación con este tema?”

Si partimos de que por sistema promocional comprendemos aquellas actividades que hagan atractivo al asociado cierto tipo de servicios financieros que tenga la Junta o que pueda llegar a tener, pues sin duda creo que es importante, dentro de las estrategias, acercarse a los asociados, en la medida en que nosotros podamos conocer con detalles cuál es el perfil o el grupo de perfiles de los asociados para ofrecerles servicios financieros que, hasta el momento, quizás, la Junta no tiene o que el asociado desconoce, y sí requiere un sistema promocional, iría en la línea, justamente, de acercar al asociado a los servicios que ofrece la Junta de tal forma. No se trata simplemente de hacer rifas o de regalar cosas, sino la posibilidad para que el asociado se acerque y acceda a servicios. Como hablé la vez anterior, lo que nosotros queremos es que la Junta sea la primera opción siempre en servicios financieros, de que todos los asociados lo determinen.

La segunda pregunta. “¿Conoce los criterios técnicos y financieros que tomó la Junta Directiva de la JAFAP para construir en las Sedes Regionales? ¿Cuál es su opinión sobre la conveniencia de construir edificios de la JAFAP en la Sedes?”

Sobre la primera pregunta, debo responder que no conozco cuáles fueron esos criterios. Con respecto a la segunda pregunta, pienso que los criterios tienen que ser en relación con criterios de oportunidad y financieros; es decir, si la construcción de edificios o de edificaciones en las Sedes permite acercar la Junta a los asociados y que accedan a los servicios financieros y si con estudios de costo-oportunidad y de costo-efectividad justificamos la existencia de estas edificaciones, pues se puede hacer, porque, de nuevo, si lo que queremos es acercar los servicios financieros de la Junta a las personas, puede ser físicamente, construyendo infraestructura o vía digital o gira; es decir, que la meta no sea así; no tener edificaciones en todas las Sedes porque, debemos tenerlas, sino porque va a responder a las características de las y los funcionarios(as) que tengamos en las diferentes Sedes; de ahí que tiene que estar en función de la estrategia de acercarnos al asociado, a que, efectivamente, les podamos responder.

El acercamiento que la Junta ha tenido de manera presencial a las Sedes ha desencadenado una cantidad importante de nuevas transacciones, por lo que tenemos que llegarle al asociado en todas las Sedes, incluida esta, porque las Sedes no es no solo la Sede “Rodrigo Facio”, para que las personas puedan acceder a los servicios vía digital o de distintas formas.

LICDA. SILVIA MATA: —Por ahí leí, creo que en Facebook, que no siempre hay una oportunidad de dar una segunda buena impresión, y ojalá hoy lo logre.

Estoy, primero que todo, muy agradecida y sumamente orgullosa por estar a la par de estos señores y muy orgullosa de ser la única mujer; eso se siente muy bonito y también de poder representarnos con muchas ganas de trabajar.

La primera pregunta. “¿Qué opina sobre realizar una auditoría administrativa en la JAFAP? ¿Está de acuerdo o en desacuerdo, ¿por qué?”.

Aunque la pregunta gira en torno si yo estoy de acuerdo o no, resulta que es muy poco importante si yo estoy de acuerdo o no, porque nuestra Junta de Ahorro es creada por ley, porque nuestra Junta de Ahorro administra un fondo que no es nuestro, es de todos; entonces, cualquier persona, institución o dependencia que administre una cantidad de dinero está llamada a la rendición de cuentas, y esta rendición de cuentas puede ir, perfectamente, de la mano de una auditoría, sea externa o interna de la Administración.

Hay que resaltar que por lo menos desde persona que forma parte de la Junta, que tiene su dinero ahí depositado pues siempre he recibido buena información y yo esperarí que este principio de transparencia esté ahí presente y que se pudiera mejorar con cualquier tipo de fiscalización que se tuviera que hacer o que fuera oportuno hacer por una situación de simplemente ver cuál es el estado actual del asunto.

La segunda pregunta. “¿Para el puesto de representante por el sector docente ante la JAFAP es importante tener claro sus fortalezas y debilidades. Mencione: ¿Cuáles son sus fortalezas y cómo pueden esas fortalezas ayudarle a tener éxito en la JAFAP? ¿Cuáles son sus debilidades y qué medidas emplearía para superarlas?”

La segunda respuesta obedece a una pregunta que también está muy bonita y muy sencilla, porque, quizás, ya a los casi cuarenta, uno aprende a reconocer con humildad cuáles son sus debilidades y también a reconocer cuáles son sus fortalezas. Esperaría tener como fortaleza una situación que se puede ver desde dos vertientes, y lo voy a decir mal porque lo voy a decir al revés, y es que a las personas les gusta trabajar conmigo, pero pienso que es porque a mí me gusta trabajar con las personas. Tengo muy arraigado en mí el concepto de trabajo en equipo porque trabajo en un lugar en el que no hay plata, no hay tiempo, no hay recurso y no hay oportunidad de un montón de cosas, porque trabajo en unas oficinas donde atendemos una gran cantidad de personas con lo poquito que se tiene. Entonces, hemos aprendido a hacer, y otra vez otro dicho que me gusta usar, de tripas corazón.

La característica que tiene que crear una persona y fortalecer del trabajo en equipo es muy importante porque sola no se puede y como les decía la vez pasada yo solo tengo dos manos y son muy útiles si saben trabajar, pero si se pueden aliar con otras personas es muchísimo mejor.

Tengo muchas debilidades y muchísimos defectos, pero a uno de ellos curiosamente también va en dos vertientes y es que soy muy perfeccionista. Esa pudiera de ser una debilidad, porque le resta un poquitito de fluidez a las cosas que hay que hacer, pero también pudiera ser muy bueno, porque me gusta revisar lo que hago, y de esa manera podría decir que la capacidad de trabajar en equipo, de saber recibir indicaciones y de si me corresponde darlas, poder darlas también, siempre escuchando al resto del grupo, es una fortaleza. La debilidad que trato de ver, además de que hablo mucho, que a veces les resta fluidez a las cosas, es que a veces me detengo en cosas que son minuciosas, pero, eventualmente, creo que también puede ser bueno. Dichosamente fueron dos respuestas, que espero que, acertadas, para dos preguntas muy interesantes. Muchas gracias.

DR. ARNALDO MOYA: —Buenas tardes. Esta es mi primera oportunidad, pues por una situación muy particular tuve que salir del país, y es la primera vez que me presento ante ustedes. Rápidamente voy a presentar un minicurrículo: soy profesor en la Escuela de Historia y de Estudios Generales. De algún modo, gracias a esta Universidad logré hacer un posgrado fuera, lo cual agradezco muchísimo, y eso logra, como todos ustedes saben, abrir mucho nuestra perspectiva humanista y universal.

La primera pregunta. “¿A su criterio, cuál es la relación jerárquica entre la Junta Directiva y el Gerente General de la JAFAP?”

Obviamente, la sola pregunta encierra esa relación jerárquica, pues la Junta Directiva tiene que estar por encima del gerente general no porque simplemente sea una figura que está por encima, sino porque, de algún modo, la Junta Directiva instruye desde ya al gerente general pero, a su vez, el gerente general puede ser absolutamente propositivo y someter ante la Junta algunas de sus propuestas que, obviamente, son las que van a regir ese cuerpo que es la Junta. Esa claridad existe ya per se.

En cuanto a la relación jerárquica, diría que también el gerente general debería ser un facilitador para lo que desee la Junta y, a su vez, facilitar las necesidades que tenga la Junta y que se exprese a través de ese gerente general para con los asociados. También, debe existir algún tipo, no de funciones especiales, sino comunicación y respeto entre la Junta Directiva y la gerencia; eso ya tendría que ver quizás con la siguiente pregunta.

La segunda pregunta. “¿Cuáles cree usted que son los cambios reglamentarios urgentes para facilitar su labor como directivo o directiva?”

Bueno, gracias a funciones que ya había mencionado, relacionadas con transparencia, fiscalización, con aptitud de funciones, con modernización que han sido tan importantes, por lo menos en los últimos 5 o 6 años, que pasó de ser algo muy pequeño a ser ahora como un banco de verdad, donde tenemos que poner atención que la naturaleza de los asociados dentro de la Junta es distinta. Hay diferentes funcionarios, algunos quieren equis cosa, otros otras cosas; algunos les gusta mucho todo eso que se hace el 25 de julio, o lo que se hace el 15 de setiembre; algunos no quisiéramos arroz con pollo y quisiéramos más utilidades de la Junta, pues es de distinta naturaleza, por lo que yo creo que esas son las consultas que deberíamos tener presentes a la hora de ver cuáles son las funciones propias de la Junta y su relación con el gerente general de dicha Junta.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA agradece a los candidatos y a la candidata por la presencia.

Explica que el Consejo Universitario reconoce la postulación de los nombres y, como lo ha repetido muchas veces, esta función demanda mucho esfuerzo y trabajo de parte de cada uno de los representantes, pero cree que está demostrado que son personas acostumbradas a trabajar y dar lo mejor por la Institución. Dice que se tratará de tomar la mejor decisión.

****A las doce horas y treinta minutos, sale el Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, MBA. Alejandro Elizondo Castillo, Licda. Silvia Mata Solano y el Dr. Arnaldo Moya Gutiérrez.****

ARTÍCULO 5

El señor director, M.Sc. Eliécer Ureña Prado, propone una modificación en el orden día para proceder a la elección de la persona representante ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR Dr. Henning Jensen, Dr. Jorge Murillo, M.Sc. Marlen Vargas, M.Sc. Saray Córdoba, Dra. Yamileth Angulo, Bach. Tamara Gómez, Sr. Michael Valverde, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y M.Sc. Eliécer Ureña.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para proceder a la elección de la persona representante ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo.

ARTÍCULO 6

El Consejo Universitario procede a la elección de la persona representante docente en la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (JAFAP).

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA manifiesta que hay una boleta con los cuatro nombres de los candidatos y lo que se debe hacer es marcar con una equis la persona que van a elegir.

Seguidamente, somete a votación secreta el nombramiento del representante por el sector docente, ante la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, y se obtiene el siguiente resultado:

Nombre del candidato	N.º de votos
Dr. Leonardo Castellón Rodríguez	5
Dr. Arnaldo Moya Gutiérrez	4
Licda. Silvia Mata Solano	2
MBA. Alejandro Elizondo Castillo	-

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA indica que queda electo el Dr. Leonardo Castellón Rodríguez por un periodo de dos años, que rige a partir del 12 de agosto de 2014 al 11 de agosto de 2016.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA, de conformidad con el artículo 30 del Estatuto Orgánico y la Ley de Creación de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo,

nombrar al Dr. Leonardo Castellón Rodríguez como representante del sector docente ante la JAFAP, por un periodo de dos años, del 12 de agosto de 2014 al 11 de agosto de 2016.

A las doce horas y treinta y cuatro minutos, se levanta la sesión.

M.Sc. Eliécer Ureña Prado
Director
Consejo Universitario

NOTA: *Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.*

