

SCI-758-2023

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc.
Rectora

MGA. Ricardo Coy Herrera
Vicerrector de Docencia

MAE. Silvia Elena Watson Araya
Vicerrectora de Administración

Dr. Luis Gerardo Meza Cascante
Vicerrector de Investigación y Extensión

M.Psc. Camila Delgado Agüero
Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos

Dr. César Garita Rodríguez, Director
Dirección de Posgrado

Dr. Oscar López Villegas, Director
Campus Tecnológico Local San Carlos

Máster Ronald Bonilla Rodríguez, Director
Campus Tecnológico Local San José

Ing. Luis Diego Noguera Mena, Director
Centro Académico Limón

Ing. Rogelio González Quirós, MAP., Director
Centro Académico Alajuela

Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora
Departamento de Gestión del Talento Humano

MBA. Evelyn Hernández Solís, Directora
Oficina de Planificación Institucional

MAE. Johnny Masis Siles, Director a.i.
Departamento Financiero Contable

De: M.A.E. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva
Secretaría del Consejo Institucional

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 2

Asunto: Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023. Escenarios de la partida de remuneraciones 2024, a partir de los ajustes realizados en el 2022 y 2023 a esta partida presupuestaria

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al Artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

*“5. **Gestión Institucional.** Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de los usuarios de la Institución.”*

*“6. **Calidad.** Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todos los usuarios.”*

*“10. **Sostenibilidad.** Se desarrollarán acciones orientadas a la diversificación de sus fuentes de ingresos y el eficiente control de sus gastos, acorde a la planificación institucional, para alcanzar el equilibrio económico y ambiental de la Institución en el largo plazo, así como las sinergias que puedan lograrse con el sistema de educación costarricense y las alianzas con entes públicos, privados e internacionales.” (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021)*

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece:

“...

Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional

a. Orientar y fiscalizar la ejecución de las Políticas Generales del Instituto y presentar anualmente a la Asamblea Institucional Representativa el informe respectivo, con el fin de que esta evalúe en qué medida las acciones realizadas por la Rectoría y sus órganos ejecutivos, han contribuido al cumplimiento de esas Políticas.

b. Aprobar el Plan estratégico institucional y los Planes anuales operativos, el presupuesto del Instituto, y los indicadores de gestión, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico y en la reglamentación respectiva.

“...

Artículo 126

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 3

Las funciones y el sistema de selección, evaluación, promoción y remuneración del personal estarán descritos en los manuales y reglamentos correspondientes.

Artículo 127

La retribución del personal del Instituto estará en función de las responsabilidades del puesto que cada uno ocupe, así como de su formación y experiencia, sin perjuicio del régimen de incentivos que se establezca.

Artículo 128

Todo el personal del Instituto, contratado por tiempo indefinido, estará cubierto por el mismo sistema de retribución, de modo que sus salarios estén comprendidos dentro de las categorías de la escala general de salarios, y gozará de los mismos derechos y beneficios laborales.

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios, así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo.

Artículo 130

El Instituto mantendrá un programa tendiente a favorecer la superación laboral, profesional y personal de todos sus funcionarios, para lo cual procurará los recursos necesarios.” (El subrayado es proveído)

3. El Modelo Académico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece:

“...

a. *Las políticas que apoyan esta iniciativa son:*

Crear condiciones laborales que contribuyan a que el personal académico desarrolle su gestión en forma integral, mediante la realización de funciones en los ejes fundamentales de docencia, investigación y extensión.

...

2. *La Institución definirá objetivos bianuales de gestión de cooperación a nivel de escuelas y departamentos y a nivel institucional.*

2.1 Metas:

d. Se desarrollan actividades específicas de motivación al personal para la gestión de los recursos.” (El subrayado es proveído)

4. Las Políticas específicas para la Ejecución de Plan-Presupuesto 2023, indican en los ítems 3.1, 3.3 y 3.5, lo siguiente:

“3.1 Todo gasto debe tener el respectivo contenido presupuestario y estar vinculado a una meta del Plan Anual Operativo aprobado para el 2023, de conformidad con la normativa vigente.”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 4

“3.3 Cuando no se cuente con el contenido presupuestario suficiente para hacerle frente a un compromiso, la persona responsable del programa o sub-programa deberá solicitar a las autoridades correspondientes la modificación de recursos entre partidas y programas y/o subprogramas.”

“3.5 La ejecución de la partida de “Remuneraciones” y las respectivas modificaciones entre subpartidas será responsabilidad del Departamento de Gestión del Talento Humano, así como la respectiva verificación de recursos financieros y de su efecto en el PAO. Corresponderá al Departamento de Gestión del Talento Humano garantizar el cumplimiento de esta política.”

5. El Reglamento para la aplicación de modificaciones presupuestarias en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, indica en el numeral 7:

“Artículo 7 Modificaciones especiales

El Departamento Financiero Contable asesorará y ejecutará la aplicación de solicitudes de modificaciones de oficio y sin límite de monto cuando:

...

- El Departamento de Gestión del Talento Humano presente la solicitud de modificación de la partida de remuneraciones y transferencias de capital, manteniendo los saldos necesarios para cumplir con las obligaciones por el resto del período. Lo anterior, siempre que no varíe la cantidad y tipos de plazas aprobadas por el Consejo Institucional.*

...”

6. El Reglamento del proceso de planificación institucional en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, señala en el Artículo 10:

“Artículo 10 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del proceso de Planificación Institucional, consistirá en la verificación del cumplimiento de los siguientes aspectos:

....

- c. Plan Anual Operativo: Los responsables del seguimiento y evaluación del Plan Anual Operativo serán los encargados de cada programa, subprograma y demás dependencias adscritas, de acuerdo con el ámbito de su competencia, con el apoyo técnico de la Oficina de Planificación Institucional. La evaluación se realizará trimestralmente y se presentará un resumen de la evaluación al Consejo de Rectoría para conocimiento y establecimiento de las posibles acciones correctivas. Se presentará semestralmente al Consejo Institucional el informe de evaluación para su conocimiento.” (El subrayado es proveído)*

7. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No.3319 del 26 de julio de 2023, Artículo 10 conoció los resultados de la evaluación presupuestaria, gestión física y financiera del Plan Anual Operativo y su presupuesto, al 30 de junio de 2023 e información complementaria, acordando:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 5

“...

a. Dar por conocida la información complementaria de la ejecución presupuestaria y resultados de la evaluación física y financiera del presupuesto al 30 de junio de 2023, conforme a la información suministrada en los documentos siguientes:

- [“Informe de Ejecución Presupuestaria y Evaluación Financiera al 30 de junio del 2023”](#) adjunto al oficio R-557-2023
- [“Informe de Evaluación del Plan Anual Operativo al 30 de junio 2023”](#) adjunto al oficio R-593-2023

b. Instruir a la Rectoría para que se coordine con las personas responsables de programas y subprogramas el seguimiento y gestión que corresponda, a fin de evitar la materialización de los riesgos detallados en el informe por impacto de la Regla Fiscal, así como dar seguimiento a las medidas según los escenarios y proyecciones realizados por el Departamento de Financiero Contable para el cierre del periodo presupuestario 2023.

c. Solicitar a la Rectoría se planteen con la mayor oportunidad posible los ajustes en el Plan Anual Operativo que atiendan las medidas correctivas señaladas en el Informe de Evaluación del Plan Anual Operativo al 30 de junio de 2023, así como las mejoras en la especificación de las actividades que se incluyen con el fin de poder dar seguimiento y medición certera de las metas planteadas.

...”

2. La Comisión de Planificación y Administración en su reunión No. 1030, efectuada el 24 de agosto de 2023, dictaminó:

“Resultando que:

1. En la reunión No. 1021, efectuada el 8 de junio de 2023, como parte del punto de agenda “Análisis de ejecución presupuestaria de la Partida de Remuneraciones”, la Máster Ana Rosa Ruiz Fernández expuso el comportamiento de la subpartida Cargos Fijos y la distribución por centro de costo, donde se evidencia un contenido presupuestario negativo, concluyendo lo siguiente:

“...

Finaliza la presentación la señora Ana Rosa Ruiz y manifiesta que se debe hacer un alto y pedir que haya toda una reestructuración seria de la forma en que se está planificando y presupuestando. Considera esto un punto neural para la negociación que viene del FEES.

Las personas integrantes de esta Comisión agradecen la presentación y los datos suministrados por la señora Ruiz y sobre todo indican que esto es una alarma para tomar acciones por parte de la Administración.

El señor Randall Blanco señala que es importante que la Administración indique ya cómo es que se va a resolver esta situación y no seguir dando la falsa sensación de que no pasa nada y que todo está bien.

Se solicita agendar nuevamente este tema para la otra semana para continuar su análisis.”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 6

2. En la reunión No. 1027, efectuada el 3 de agosto de 2023, se continuó con la temática referida al comportamiento de la subpartida Cargos Fijos y la distribución por centro de costo, a cargo de la Máster Ana Rosa Ruiz Fernández, y se extrae de la referida minuta:

“...

Como conclusión de la presentación, se indica:

- Un estado del personal debe llevar a una proyección de cada subpartida de remuneración más cercana a la realidad y no tener centros de costos, donde su presupuesto desde julio sea negativo, porque es personal que debe tener un pago.
- Este estado puede permitir tener una proyección certera para el 2024 y para los siguientes años y así, medir el nivel de sostenibilidad del TEC en el futuro.
- Existen partidas que deben tener también un análisis como son: tiempo extraordinario y recargo de funciones.
- Con los datos históricos, es evidente que una cosa es el presupuesto y otra las necesidades de la Institución. Esto sigue evidenciando la gran desvinculación entre la planificación y el presupuesto del TEC.
- De todos los programas el que está al límite de las condiciones presupuestarias en términos de la partida de remuneración es el programa de Servicios Estudiantiles e investigación, no solo en términos de cargos fijos sino en otras partidas como es tiempo extraordinario.

Como recomendación se indica:

PRIMERA RECOMENDACIÓN. Un estudio por departamento, donde se identifique cuál es su personal, remuneración con todos sus componentes, estimación de los avances en sus condiciones de puesto y remuneración futuros, el presupuesto asignado a su departamento o unidad y su futuro crecimiento según características del personal docentes y administrativo y población estudiantil.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN. Un estudio de las partidas de tiempo extraordinario y recargos con el fin de dimensionar la importancia de estas partidas según programa.

En vista de esto, la señora Ruiz junto con la señora Laura Hernández trabajaran en el borrador de una propuesta para elevar al Pleno en donde se haga evidente esta situación.”

3. En la reunión No. 1030, efectuada el 24 de agosto de 2023, informan las señoras Laura Hernández Alpízar y Ana Rosa Ruiz Fernández, en seguimiento al tema “Análisis de ejecución presupuestaria de la Partida de Remuneraciones”, que el miércoles 9 de agosto del 2023, sostuvieron una reunión con la MBA. Sofia Brenes Meza, coordinadora de la Unidad de Estudios y Remuneraciones del Departamento de Gestión de Talento Humano y la Licda. Natalia Marín Gómez, del Área de Compensación Salarial del Departamento de Gestión de Talento Humano, con el fin de analizar las razones de tener el presupuesto de la subpartida de cargos fijos en negativo y algunos departamentos y

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 7

escuelas con una ejecución superior al 100% a julio del 2023. Se informa a la Comisión que, resultado de la reunión, los factores que incidieron en la ejecución del primer semestre del 2023, fueron:

- *Aplicación de RR-188-2022 y VAD-174-2022*
 - *Autorizó pagos solo para componentes aprobados antes del 31 de diciembre de 2021*
 - *Cualquier reconocimiento 2022 solo con autorización de la VAD*
- *Gaceta TEC No. 988 del 7 de octubre de 2022*
 - *Efecto de lo aprobado en la Sesión del Consejo Institucional, No. 3283 “Modificación de los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas e inclusión del artículo Transitorio VI, en el cual aprueban pasar los pasos completos de carrera profesional a la base salarial, por esta razón actualmente se puede visualizar mayor ejecución en sueldos para cargos fijos y menor en otros incentivos salariales*
- *Aprobación pasos de Carrera Profesional*
 - *Comisión no estaba resolviendo casos*
 - *Los casos en espera generaron retroactivos superiores al año*
 - *La Administración autorizó reforzar con tiempo a la Comisión*
 - *A partir de setiembre – octubre 2022 aumenta considerablemente la resolución de casos de carrera*
 - *Ejecución y compromiso 2023*
 - *460 868 649 **
 - **Se utilizaron las economías por jubilados para continuar con los pagos*
- *Aprobación pasos de Carrera Administrativa y de Apoyo*
 - *No estaban autorizados pagos 2022*
 - *Directriz de la pasada administración no provisión*
 - *Ejecución y compromiso 2023*
 - *29 290 817**
 - **Se utilizaron las economías por jubilados para continuar con los pagos*
- *Aplicación RR-466-2022 16 de noviembre 2022*
 - *Se autoriza realizar incrementos en el salario base y en los demás incentivos salariales de las personas funcionarias del ITCR, siempre y cuando los incrementos no estén relacionados directamente a aumentos por costo de vida.*
- *Dedicaciones Exclusivas*
 - *No se autorizaban*
 - *2023 casos nuevos autorizados: 20*
 - *Costo anualizado*
 - *64 000 000 (de colones)*
- *Recargo de funciones*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 8

Provisión formulada	Ejecución Real a I Sem 2023
20 000 000	90 65 398,52

Detallan las señoras Laura Hernández Alpízar y Ana Rosa Ruiz Fernández que, como conclusión de la reunión, se les indicó que se está trabajando en hacer todos estos ajustes a las respectivas partidas, con el fin de que los saldos finales a diciembre 2023 no presenten montos negativos y sea una base segura para la proyección no solo del 2024, sino también para los próximos años.

Considerando que:

- 1. La ejecución presupuestaria a junio del 2023 presenta una subpartida de cargos fijos con un egreso de 8,252,972.79 miles de colones y un disponible para terminar el año de 6,422,935.94 miles de colones. Mientras la sub-partida de Otros Incentivos salariales presenta un egreso de 4,015,009.96 miles de colones y un disponible de 5,759,065.06 miles de colones.*
- 2. La proyección elaborada por el Departamento Financiero Contable en su presentación a la Comisión de Planificación y Administración a diciembre del 2023 indica que la subpartida de cargos fijos presentará un déficit de 2.608.828.60 miles de colones y de la partida de Otros Incentivos salariales un superávit de 1.710.400.04 miles de colones.*
- 3. El Departamento de Gestión del Talento Humano indicó que este comportamiento de ambas subpartidas responde a acuerdos tomados durante el 2022 y 2023 y se debe ajustar las bases salariales. Una vez que se apliquen estos ajustes la partida de cargos fijos no presentará una proyección negativa.*
- 4. Estos ajustes son de alta prioridad para la Comisión de Planificación y Administración por dos razones. Primero, evitar que el último reporte de ejecución presupuestaria del 2023 presente un negativo y segundo, que esta base es fundamental para la proyección de cargos fijos y de todas las subpartidas de remuneraciones para el 2024. Por tanto, es indispensable que esta Comisión de Planificación y Administración conozca la fecha definitiva que el Departamento de Talento Humano finalice el ajuste de esta partida.*
- 5. El 64% del presupuesto total del ITCR se compone de la partida de remuneraciones. Esta es una de las bases presupuestarias fundamentales que garantizan la operación del ITCR, por tanto, el comportamiento de gasto de esta partida debe ser adecuado y su financiamiento es fundamental.*
- 6. Dado el contexto nacional, la aplicación de la regla fiscal -derivada de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas- y de la Ley Marco de Empleo público, se hace urgente tener diferentes escenarios de la partida de remuneraciones, para que el Consejo Institucional tenga seguridad económica de la sostenibilidad de operación e inversión de la Institución.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 9

Se dictamina:

Recomendar al pleno del Consejo Institucional que solicite a la Administración:

- i. Una fecha límite definida para el ajuste de la partida de remuneraciones, que atienda los factores que provocaron tener la subpartida de cargos fijos en términos negativos.*
- ii. Presentar escenarios con mínimos y máximos de las partidas de remuneraciones, que proponga diferentes acciones a tomar para no repetir la situación en el 2024 y además prever las consecuencias de la aplicación de la regla fiscal y la Ley de Empleo Público.*
- iii. La propuesta del plan presupuesto 2024 debe ser presentada al Consejo Institucional con los aspectos antes señalados.”*

3. Siendo conocido el dictamen emitido por la Comisión de Planificación y Administración en el presente asunto, se han valorado observaciones emitidas por personal de la Auditoría Interna, donde se puntualiza la necesidad de que la Administración atienda la correcta técnica presupuestaria, de forma que todo movimiento que requiera la partida de "Remuneraciones" se efectúe antes de que se ejecute el gasto, y no antes del cierre del período, como se está viendo. Aunado a que, estos elementos están presentes en los ítems 3.1, 3.3 y 3.5 de las Políticas de Ejecución PAO-Presupuesto 2023, así como en el artículo 7 del Reglamento para la Aplicación de Modificaciones Presupuestarias en el ITCR.

CONSIDERANDO QUE:

1. Para este órgano es de suma relevancia que se pongan en práctica acciones que permitan un equilibrio financiero y económico entre los ingresos y gastos, conforme a la planificación y normativa institucional, así como acciones correctivas en pro de la mejora en la ejecución de los procesos institucionales.

SE ACUERDA:

- a. Instruir a la Administración para que se atiendan las Políticas de Ejecución PAO-Presupuesto 2023, en específico los ítems 3.1, 3.3 y 3.5, así como el numeral 7 del Reglamento para la Aplicación de Modificaciones Presupuestarias en el ITCR, de forma que se resguarde la correcta técnica presupuestaria, y en ese sentido todo movimiento que requiera la partida de "Remuneraciones" debe darse antes de que se ejecute el gasto, y no antes del cierre del período.
- b. Solicitar a la Administración:
 - i. Una fecha límite definida para el ajuste de la partida de remuneraciones, que atienda los factores que provocaron tener la subpartida de cargos fijos en términos negativos.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3326, Artículo 11, del 30 de agosto de 2023

Página 10

- ii. Presentar escenarios con mínimos y máximos de la partida de remuneraciones, que proponga diferentes acciones a tomar para no repetir la situación en el 2024 y además prever las consecuencias de la aplicación de la regla fiscal y la Ley Marco de Empleo Público.
 - iii. La propuesta del plan presupuesto 2024 debe ser presentada al Consejo Institucional con los aspectos antes señalados.
- c.** Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.
- d.** Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Palabras clave: *remuneración – sueldos – cargos – fijos – centros – costo*

c.d. Auditoría Interna (Notificado a la Secretaría vía correo electrónico)

cmpm