

# HR/Benefits Review

News for University of California Faculty and Staff

September 2003

## Se avecinan muchos cambios para la Apertura de Inscripción en noviembre

<http://atyourservice.ucop.edu>

### Este noviembre la Apertura de Inscripción se hará en línea



La UC HR/Beneficios se complace en anunciar que este año la Apertura de Inscripción para empleados activos se hará en línea, mediante el website At Your Service (“A su servicio”). Ustedes no tendrán que usar el teléfono para hacer cambios como han hecho en el pasado.

#### Opciones en línea, transacciones simplificadas

La UC ahora puede ofrecer mejoras tales como:

- Información sobre la Apertura de Inscripción Personalizada en línea –para que usted no tenga que esperar por su estado de cuentas
- Comunicaciones más completas
- Transacciones simplificadas, con mayor facilidad de navegación para el proceso de Inscripción
- Eliminación del código alfabético y contraseñas especiales para la Apertura de Inscripción
- Características nuevas, tales como el directorio de códigos de los médicos de cuidados primarios y confirmación inmediata de inscripción mediante correo electrónico o impresión del contenido de pantalla

Esperamos que este año a usted le resulte más fácil que nunca hacer cambios en su Apertura de Inscripción.

#### Los estados de cuentas de Apertura de

*continúa en la pág. 14*

## Presupuesto estatal hace cortes profundos en el sistema de la UC

[www.ucop.edu/news/budget/issue9.html](http://www.ucop.edu/news/budget/issue9.html)

El presupuesto estatal de 2003-04 ha cortado \$410 millones de los fondos estatales para los programas de la UC - \$299 millones de los cuales fueron propuestos por el gobernador y los otros \$111 millones fueron añadidos por la Legislatura. Todos los programas no relacionados con la instrucción se verán afectados, entre ellos: administración, bibliotecas, investigaciones, servicios estudiantiles, desarrollo profesional de maestros, Extensión Cooperativa y muchos otros. Solamente en el programa de Acercamiento K-12 de la UC habrá una reducción del 50 por ciento en lo que queda de financiamiento estatal.

Debido a un recorte presupuestario para UC Merced, este nuevo recinto no podrá matricular alumnos de college en 2004 conforme a los planes y tendrá que resignarse a abrir la matrícula en 2005. También debido a los recortes presupuestarios las cuotas que pagan los estudiantes de la UC aumentarán en un 30 por ciento para el curso 2003-04, o sea \$1,150 por cada estudiante de college residente del estado – eso encima del aumento que ya entró en vigor en la primavera de 2003. Además, la UC espera pedir un préstamo de \$47.5 millones para cubrir gastos operativos este año, una cantidad que se pagará durante un plazo de cinco años

*continúa en la pág. 13*

**Mensaje del presidente Atkinson a la comunidad de la UC sobre el presupuesto** (Ver página 12)

## Despedida al presidente Atkinson

[www.ucop.edu/pres/welcome.html](http://www.ucop.edu/pres/welcome.html)



### El presidente Atkinson, preguntas y respuestas

HR/Benefits Review se une a la comunidad universitaria para despedir a Richard C. Atkinson, que se retira este 1 de octubre, luego de pasar ocho años como décimo séptimo presidente de la UC, otros 15 como rector del recinto de la UC en San Diego y cinco más como director adjunto y director de la Fundación Nacional de Ciencias (NSF, por sus siglas en inglés).

Entre otros logros prominentes, pormenorizados en el website arriba citado, el presidente Atkinson ha iniciado reformas nacionales en materia de exámenes de ingreso a college, ha encabezado nuevos enfoques en la cuestión de ingresos y acercamiento en la era posterior a la Acción Afirmativa en la UC, ha impulsado innovaciones en investigaciones para acelerar las contribuciones de la Universidad a la economía de California. En el website ustedes podrán leer el anuncio de su retiro y encontrarán más información biográfica.

Le hicimos al presidente Atkinson una breve serie de preguntas sobre lo que pensamos sería de interés para nuestros lectores, y él tuvo la gentileza de responder de la manera siguiente.

**En las observaciones que usted hizo el 18 de agosto de 1995, al ser seleccionado décimo séptimo presidente de la UC, dijo que la primera de las mayores prioridades de la Universidad continuaría siendo “mantener nuestra competitividad con otras de las principales universidades, para atraer y conservar a la mejor facultad y al mejor personal”. ¿Cuáles le parecen a usted que han sido los principales logros y desafíos durante su presidencia, en lo que respecta al área de recursos humanos y beneficios para la facultad y el personal?**

Pienso que hemos hecho un buen trabajo en mantener la competitividad en general, pero no hay duda de que las recientes dificultades financieras del estado y su impacto en el presupuesto de la UC han retrasado el progreso hacia ciertas metas, incluyendo las de pagarles salarios más altos. Aún así, frente a estas limitaciones de recursos, pienso que nuestro personal de recursos humanos y beneficios, y sus colegas, han hecho una obra notable al preservar el atractivo de la UC como centro de trabajo. Hemos proporcionado acceso a los cuidados de salud a pesar del alza enorme de los precios, hemos manejado nuestras inversiones para pensiones de forma que durante más de una década se ha podido evitar que los empleados tengan que contribuir, se han extendido los beneficios a las parejas domésticas, se han mantenido las oportunidades para el desarrollo profesional y los avances de carrera, y se ha progresado en dirección de la diversidad en la fuerza laboral y la igualdad de los géneros en nuestra facultad. Esto no quiere decir que no podamos hacer algo mejor, porque yo creo que sí podemos. Pero es importante recordar los aspectos positivos de trabajar aquí, así como las mejoras por las que necesitamos seguir trabajando.

**¿Qué extrañará más al marcharse de la UC?**

Voy a extrañar a la gente que he conocido aquí y con quien he trabajado a diario. Y extrañaré lo de estar lidiando con esa increíble gama de asuntos que caen sobre el despacho del presidente cada día. Esta universidad está involucrada en una asombrosa cantidad de actividades, y pocas personas tiene la oportunidad de ver eso en toda su extensión. Como presidente, uno tiene la oportunidad de verlo, uno lo ve todos los días, y eso le da a uno una apreciación muy rica de lo que el sistema de la UC significa para el estado de California. Un estado que sería muy diferente si no fuera por la UC.

**¿Qué disfrutará más en su retiro, y qué planes especiales tiene?**

No tengo nada de planes especiales, pero voy a regresar a San Diego, donde pasé 15 años disfrutables como rector de la UC San Diego. Espero mantenerme al tanto de los temas de actualidad en la enseñanza superior, y seguiré interesándome mucho por los eventos de la UC. Pero también espero poder pasar más tiempo con mi esposa, Rita; mi hija y mi nieta; y con amistades, buenos libros y cosas por el estilo. Hace poco me dio por el golf, y aunque no soy gran cosa jugando, es posible que halle el tiempo para aprender a jugar mejor.

**¿Tiene algunas palabras sabias o consejos especiales para el presidente entrante Dynes?**

Bob Dynes está eminentemente bien calificado para liderar esta institución, y en realidad no necesita consejos míos. Pienso que él hallará que la presidencia es un trabajo único, un trabajo que desafía, pero también es muy recompensante. No tengo dudas de que será un presidente muy eficaz, uno que estará muy al tanto de las inquietudes del personal y de la facultad.

**¿Tiene algunas palabras sabias o consejos especiales, al preparar su partida, para la facultad y el personal de la UC?**

De palabras sabias no sé, pero he dicho en muchas ocasiones que la grandeza de la Universidad se debe atribuir a su gente, así que espero que la facultad y el personal continúen realizando la tremenda labor que están haciendo, y se enorgullecerán de sus muchas contribuciones a esta increíble institución. Sé que hay muchas preocupaciones acerca del futuro en un periodo de tiempo como éste, pero lo mejor que pueden hacer los que forman parte de la comunidad de la Universidad de California es seguir centrados en la gran labor que hacen por la gente del estado. La calidad estelar de su trabajo es el mejor argumento que se puede plantear a favor de la continuación de una firme inversión estatal en la Universidad. ▲

## Seleccionado el rector Dynes nuevo presidente de la UC

[www.universityofcalifornia.edu/newpresident](http://www.universityofcalifornia.edu/newpresident)

**La** Junta de Regentes designó a Robert C. Dynes, un distinguido físico, maestro dedicado y altamente capacitado rector de la UC San Diego, como décimo octavo presidente del sistema de la Universidad de California, a partir del 2 de octubre de 2003.

Los regentes efectuaron una minuciosa búsqueda nacional que produjo más de 300 candidatos. En esa labor los regentes contaron con la asistencia de comités asesores de la facultad, personal, estudiantes y antiguos alumnos, todos los cuales hicieron aportes críticos a la búsqueda de un candidato dotado con la combinación de preparación y experiencia necesarias para mantener la calidad y accesibilidad de la Universidad de California en este desafiante período de tiempo.

El presidente designado Dynes es un experto en semiconductores y súperconductores. Él trabajó 22 años en el sector privado con los Laboratorios AT&T Bell antes de venir a la UCSD en 1991 como profesor de física. Luego desempeñó la presidencia de la junta del Departamento de Física y vicerrector a cargo de asuntos académicos, antes de ser designado rector en 1996. Durante su rectorado continuó con sus investigaciones y la enseñanza.

### Liderazgo en la UCSD

Con su liderazgo la UCSD ha continuado su ascenso como una de las primeras universidades en investigaciones. El presidente designado Dynes ha demostrado tener una profunda dedicación a la excelencia académica, a la calidad de la experiencia que se da al estudiante, al ambiente de trabajo del personal, y a las obligaciones de la Universidad para con el público y la próxima generación de estudiantes de California.

Al suceder a Richard Atkinson en la presidencia, Robert Dynes trabajará con toda la comunidad de la UC para mantener y realzar la tradición de excelencia de esta Universidad en la enseñanza, las investigaciones y el servicio público.

Hay detalles adicionales sobre el rector Dynes en línea (ver arriba). ▲



# Recordatorios

## Salud y bienestar

<http://atyourservice.ucop.edu/employees/health/hcra/index.html>

### Cuenta de Reembolsos por Cuidados de Salud (HCRA, por sus siglas en inglés)

Si usted está inscrito en la HCRA, para continuar en 2004, tendrá que reinscribirse durante la Apertura de Inscripción en noviembre. Usted puede cambiar sus contribuciones cuando se reinscriba. Para información adicional sobre la HCRA, vea las páginas 6-7.

#### Fechas importantes:

**31 de diciembre de 2003:** Último día en que se puede incurrir en gastos elegibles para ser reembolsados por la HCRA por el plan anual de 2003. Vaya a "A su servicio" (ver arriba) o póngase en contacto con SHPS para más detalles.

**15 de abril de 2004:** Todas las reclamaciones de 2003 deberán recibirse en SHPS, la compañía contratada por la UC para administrar el plan. Por favor tome nota que el IRS exige que usted renuncie a todo el dinero que le quede en su HCRA después de la fecha de plazo para las reclamaciones.

Usted puede obtener un formulario de Reclamación de Reembolso o un formulario para Transferencia Electrónica de Fondos (EFT, por sus siglas en inglés) para depósitos directos en el website: [www.shps.net/myshps](http://www.shps.net/myshps) o llamando a SHPS directamente al 1-877-270-3915. También puede enviar por fax sus formularios a SHPS al 1-502-267-2233.▲

### Las reclamaciones con Aetna vencen en diciembre de 2003

Las reclamaciones del año pasado (2002) bajo los planes previos de Aetna (UC Care, High Option y Core) deberán someterse a más tardar el 31 de diciembre de 2003, para que se puedan pagar. Envíe sus reclamaciones a Aetna Inc.:

Reclamaciones de UC Care en el Area:  
P.O. Box 54280 Los Angeles, CA 90054-0280

Reclamaciones de UC Care fuera del Area: P.O. Box 9160 Van Nuys, CA 91410-0160

Core y High Option: P.O. Box 9220 Van Nuys, CA 91410-0220 ▲

<http://atyourservice.ucop.edu/employees/health/depicare/index.html>

### Cuenta de Reembolso por Cuidado de Dependientes (DepCare)

Si ya está inscrito en DepCare, para mantener su cuenta en 2004 deberá reinscribirse durante la Apertura de Inscripción en noviembre. Por favor tenga en cuenta los cambios que puedan afectar sus deducciones, tales como que un hijo suyo cumpla los 13 años, meses de verano en los que no sean necesarios los cuidados infantiles, cambios en leyes de impuestos, o circunstancias especiales que pudieran afectar el cálculo de sus contribuciones.

#### Fechas importantes:

**31 de diciembre de 2003:** Último día para incurrir en gastos elegibles para el reembolso de DepCare por el plan de 2003. Vaya a "A su servicio" (ver arriba) o póngase en contacto con SHPS para más detalles.

**15 de abril de 2004:** Todas las reclamaciones de 2003 deben estar recibidas en SHPS, la compañía contratada por la UC para administrar el plan. Por favor tome nota de que el IRS exige que usted renuncie al dinero sin reclamar que haya quedado en su cuenta de DepCare después del plazo para las reclamaciones.

Usted puede obtener un formulario de Reclamación de Reembolso o un formulario para Transferencia Electrónica de Fondos (EFT) para depósitos directos, en el website: [www.shps.net/myshps](http://www.shps.net/myshps) o llamando a SHPS directamente al 1-877-270-3915. Usted puede enviar por fax sus formularios a SHPS al 1-502-267-2233. ▲

# Lo que hay de nuevo

## ¿Empleado que regresa a la UC?

En los últimos tres años:

- \* ¿ha vuelto usted al estatus de empleado con sueldo tras una licencia sin sueldo, un año sabático, o
- \* ha sido recontratado por la UC después de una interrupción en el servicio?

De ser así, usted pudiera ser elegible para “readquirir” el crédito por servicio de UCRP. Para más información vea el folleto “UCRP Buyback”, disponible en “Formularios y Publicaciones” en el website de “A su servicio”, o en su Oficina de Beneficios local. ▲

## Maximice las contribuciones 403(b)

Usted puede inscribirse para aumentar sus contribuciones al Plan 403(b) Diferido de los Impuestos para 2003 y verificar el límite máximo de contribución anual mediante el website de “A su servicio”. Seleccione “Sus beneficios en línea-Comience/Cambie sus contribuciones al plan”. Según una disposición especial de alcance, usted pudiera contribuir \$3,000 anuales extras este año si tiene más de 15 años de servicio. Obtenga más información en nuestro website. Seleccione “Retiro y ahorros” y “Plan 403(b) diferido de impuestos”, o consulte a su Oficina de Beneficios local.▲

[www.ucop.edu/acadadv/acadpers/apm/review.html](http://www.ucop.edu/acadadv/acadpers/apm/review.html)

## Normativa de Libertad Académica

### Revisión propuesta a la Normativa para el Personal Académico 010

La Universidad invita a comentar las revisiones propuestas a Normativa para el Personal Académico 010, Libertad Académica.

La declaración actual sobre libertad académica fue emitida por el presidente Robert G. Sproul en 1934, adoptada como la Regulación Universitaria No. 5 en 1944, y subsiguientemente incorporada al Manual del Personal Académico como APM-010. En 59 años no se le han hecho cambios. La APM-010 revisada que se ha propuesto reemplazaría la actual APM-010, que es la Regulación Universitaria No. 5.

La propuesta está en línea. Los comentarios deben dirigirse a la Oficina de Personal Académico de su recinto a más tardar el 15 de septiembre de 2003. ▲

## Los miembros de Blue Cross pueden presentar sus reclamaciones UBH en línea

[www.liveandworkwell.com](http://www.liveandworkwell.com)

El plan Unido de Salud de la Conducta (UBH, por sus siglas en inglés) proporciona cuidados de salud de la conducta para los afiliados a Blue Cross PPO y Plus. Si usted recibe servicios de un proveedor de fuera de la red de UBH para la salud mental o por abuso de fármacos, usted ahora podrá presentar sus reclamaciones por servicios fuera de la red a UBH mediante su website protegido: [www.liveandworkwell.com](http://www.liveandworkwell.com). Usted también puede ver el estatus de una reclamación. Presentar reclamaciones y mantenerse al tanto del estatus de éstas en línea le dará más rapidez al trámite y más precisión a los pagos. He aquí cómo funciona:

1. Después de acceder con su clave de acceso (11280), seleccione “Vaya al área de autoservicio”.
2. Seleccione “Entrar autoservicio” y complete su registro.
3. Llene el formulario usando la información en la cuenta de su proveedor de fuera de la red (el sistema automáticamente llena los datos e información del proveedor por visitas repetidas).
4. Revise el resumen de la reclamación y haga los cambios necesarios.
5. Seleccione la opción para presentar una reclamación de fuera de la red. No hace falta enviar la reclamación por correo.

(Nota: Usted no tiene que presentar una reclamación si usted o un miembro de su núcleo familiar ha recibido servicio de un proveedor de la red UBH. Los proveedores o entidades que están en la red presentan las reclamaciones en nombre de usted. ▲

# Reduzca sus gastos de cuidados de salud

Inscríbese en la HCRA durante la Apertura de Inscripción

<http://atyourservice.ucop.edu/employees/health/hcra/index.html>

**La** UC se mantiene en su empeño de seguir ofreciendo cuidados de salud de calidad para sus empleados y proporcionarles el mejor valor posible. Como parte de ese esfuerzo, la UC ofrece la Cuenta de Reembolso por Cuidados de Salud (HCRA) para ayudar a los empleados a compensar parte del costo de sus cuidados de salud. Este plan ha sido bien recibido - cerca de 10,000 empleados eligieron participar el año pasado y así ahorrar dinero en sus impuestos anuales.

## Deducciones preimpuestos, ahorre en impuestos

Si usted hace sus planes con cuidado, la HCRA puede ayudarle a reducir sus gastos de desembolso por cuidados de salud. Aunque usted normalmente deduzca sus gastos médicos en su declaración de impuestos por ingreso, pudiera hallar una opción mejor con este plan. Las contribuciones a la HCRA se deducen de su salario antes de retener los impuestos. Por lo tanto, sus ingresos tributables se reducen, y usted ahorra dinero en impuestos porque éstos se calculan sobre una cantidad salarial menor.

Vea en la página siguiente un ejemplo de los ahorros y detalles sobre el cálculo de Cuenta de Gastos Flexibles (FSA, por sus siglas en inglés) para estimar sus ahorros potenciales en impuestos anuales. Si usted decide contribuir, recuerde inscribirse en la HCRA durante la Apertura de Inscripción en noviembre. Usted tiene que reinscribirse anualmente para continuar sus deducciones por la HCRA.

## Los gastos de los dependientes son elegibles

Con una Cuenta de Reembolso por Cuidados de Salud, usted puede pagar por gastos de desembolso por cuidados de salud elegibles para usted y sus dependientes elegibles, con fondos que se deducen de su salario antes de los impuestos. Por dependientes elegibles se entiende su cónyuge, hijos y otros dependientes calificados por el IRS.

Los gastos elegibles incluyen los copagos y los deducibles, medicinas rectadas, ortodoncia, espejuelos, cirugía ocular con láser, y muchos planes médicos, dentales o de visión. Para más detalles vea el Resumen de la Descripción del Plan HCRA.

## Deducciones mensuales y presentación de reclamaciones

He aquí cómo funciona el programa: Usted determina sus deducciones anuales y se inscribe en la HCRA. Cada mes una porción igual a esa cantidad se deduce de su sueldo y se deposita en su cuenta de reembolso antes de retener los impuestos.

Si usted incurre en gastos elegibles por cuidados de salud, presente una reclamación y los documentos requeridos por correo o por fax, y se le reembolsará con su dinero libre de impuestos. SHPS ofrece la opción de depositarle automáticamente los reembolsos en su cuenta.

## Las deducciones sin reclamar se pierden

Usted puede contribuir hasta \$5,000 (mínimo \$180) anualmente. Es importante decidir cuidadosamente cuánto dinero poner en su cuenta de reembolso. Las reglas de impuestos federales exigen que usted renuncie al dinero que quede sin reclamar en su cuenta después del plazo para reclamaciones.

## Preguntas frecuentes y resumen del plan

La Cuenta de Reembolso por Cuidados de Salud es administrada por SHPS, Inc., una empresa líder nacional en administración de cuentas de gastos flexibles. Para más detalles acerca del programa, vaya a "A su servicio" (ver arriba), donde encontrará preguntas frecuentes, el Resumen de la Descripción del Plan HCRA y el calculador de FSA. Una vez que se haya inscrito, podrá usar "A su servicio" para tener acceso al estatus de su cuenta y revisar sus reclamaciones. ▲

SUMMARY PLAN DESCRIPTION

UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Health Care  
Reimbursement  
Account

JANUARY 2003

Use el calculador de la Cuenta de Gastos Flexibles para estimar sus ahorros potenciales:

Desde el sitio de "A su servicio", seleccione "Salud y Seguro", "Cuenta de Reembolso por Cuidados de Salud (HCRA)" y el Calculador SHPS /Información sobre Cuenta.



He aquí un ejemplo de los ahorros en impuestos que se obtienen usando la HCRA (basado en las tasas de impuestos para 2003).

SALARIO NETO MENSUAL	
Sin cuenta de Reembolso de Cuidado de Salud	
Su salario mensual en bruto:	\$4,000
Salario tributable federal	\$4,000
Neto después de impuestos	\$3,000
Gastos médicos mensuales (desembolsos)	\$200
Salario neto	\$2,800

He aquí un ejemplo de ahorros en impuestos con HCRA (basado en tasas de impuestos de 2003) ??????

El ejemplo de abajo muestra el impacto de las contribuciones con HCRA

SALARIO NETO	
Con una Cuenta de Reembolso de Cuidados de Salud	
Su salario mensual en bruto	\$4,000
Su contribución mensual a la HCRA	\$200
Salario tributable federal	\$3,800
Salario neto después de impuestos, sin HCRA*	\$3,000
Monto neto con HCRA*	\$2,850
Diferencia en su cheque con HCRA	-\$150
Lo que usted puede ahorrar por mes	\$50

Aunque la deducción por la HCRA fue de \$200 por mes, el resultado fue sólo de \$150 menos por cheque.

\*Basado en la categoría de 25% en impuestos federales. Los impuestos estatales y las retenciones no se aplicaron en este ejemplo.

## Calificación de cui-

**Encuesta** sobre la satisfacción entre miembros

Este año la empresa investigadora independiente DSS Research (DSS) realizó una encuesta sobre la satisfacción entre los miembros de los planes médicos patrocinados por la UC.

La encuesta midió al azar la satisfacción entre los miembros respecto a los planes médicos (sin Medicare) durante el año civil 2002.

Los resultados de la encuesta se basan en las respuestas de más de 4,000 miembros de las HMO de California. Para una información más a fondo sobre los planes y los proveedores en California, vaya a Healthscope (www.healthscope.org). ▲

### Porcentaje de miembros que respondieron favorablemente sobre:

	Health Net	Kaiser Permanente	Pacific Care	WHA
Cuidado de salud en general	88.2%	88.9%	86.2%	90.6%
Overall Health Plan	79.6%	87.9%	78.6%	84.9%
No hay problema en obtener referidos para especialistas	61.6%	70.0%	59.8%	59.8%
Atención de enfermedades o lesiones tan rápido como se desea	83.0%	85.8%	80.9%	79.8%
No hay problema en obtener ayuda del servicio para clientes del plan de cuidado de salud	45.0%	58.6%	43.9%	48.6%
No se han dado quejas ni se ha escrito por problemas al plan de salud	87.1%	92.6%	84.2%	88.2%

# Proceso de verificación de nuevos miembros de la familia **en 2004**

**La** Universidad incurre en costos apreciables para proporcionar cobertura de seguro de grupo para los empleados y los miembros de su familia. Para cumplir con las obligaciones del contrato del plan de salud, la UC tiene que verificar la elegibilidad de los miembros de la familia y cerciorarse de que sólo estén inscritos aquéllos que sean verdaderamente elegibles para tener cobertura.

## **Selección al azar**

En la primavera de 2004, UC HR/Beneficios seleccionará al azar un número de miembros familiares inscritos y les pedirá documentos para verificar su elegibilidad. Ejemplos de esa documentación son los certificados de matrimonio o de nacimiento, verificación de parejas domésticas del mismo sexo, récords de adopción o de impuestos. Este programa reemplaza a los procedimientos de verificación anteriores, entre ellos la verificación de impuestos anuales de primavera, que pedía a los miembros presentar récords de impuestos del año anterior.

La Universidad requiere su cooperación en este esfuerzo de verificación.

## **Revisión anual**

La UC pudiera pedirle a usted la documentación de los siguientes miembros de la familia afiliados a su plan de seguro:

- cónyuge o pareja doméstica del mismo sexo
- familiar adulto que depende de usted
- hijos naturales o adoptivos
- nietos
- hijastros, nietos políticos, pupilos bajo tutela, hijos discapacitados mayores de 22 años, otros hijos afiliados antes del 1 de septiembre de 1994, e hijos o nietos de una pareja doméstica del mismo sexo

## **Tenga sus documentos a mano**

No es necesario enviar ningún documento a menos que la UC se los pida, pero por favor téngalos a mano. Los aseguradores también tienen derecho a pedir verificación de elegibilidad. La UC anulará las inscripciones de familiares en los casos aplicables si usted no presenta la documentación cuando se la pidan. Si se determina que se ha hecho uso indebido del plan, el empleado y todos los familiares elegibles quedarán fuera del plan durante 18 meses. La UC se reserva el derecho a recuperar los costos incurridos por cualquier familiar inelegible.

## **¿Va a añadir un nuevo familiar este año?**

Si usted tiene planes de añadir familiares a sus planes durante la Apertura de Inscripción, cerciórese de entender los requisitos de elegibilidad de la UC. Los requisitos están listados en la “Hoja de datos para la elegibilidad de seguro de grupo” y en “Sus planes de seguro de grupo”. Estas publicaciones están disponibles en el website “A su servicio” bajo “Formularios y publicaciones”, o en su Oficina de Beneficios local. Tal vez quiera leer una copia del nuevo folleto “Beneficios para parejas domésticas”, si está planeando inscribir a una pareja doméstica.

Si tiene preguntas acerca del nuevo proceso de verificación, llame al Centro de Servicio para Clientes de la UC al 1-800-888-8267, lunes a viernes de 9 a.m. a 4 p.m. ▲

# Personalice su identificación en línea

## Cambios en nuestros sistemas en línea

**En** los sitios de autoservicio en línea HR/Beneficios para empleados de la UC, “Sus beneficios en línea” y “UC para usted” (<https://ucfy.ucop.edu>).

“UC para usted” le permite actualizar información personalizada y de retención de impuestos, verificar su empleo en la UC (para préstamos) y ver lo que ha ganado en la UC.

“Sus beneficios en línea” proporciona solicitudes de autoservicio para sus planes personales de retiro UCRS, planes de salud y planes de beneficios de bienestar. Usted también puede transferir saldos del plan de retiro, solicitar un préstamo del Plan 403(b), y ver sus inscripciones actuales de salud y bienestar. “Sus beneficios en línea” se usará para hacer cambios en los planes de salud y de bienestar para la próxima Apertura de Inscripción (ver pág. 1).

### Nueva identificación con firma de entrada

En respuesta a la nueva tendencia de facilitarle al cliente que pueda crear su propia firma para identificarse, los empleados y pensionados ahora podrán crear un nombre de usuario personalizado para acceder a la información y completar transacciones en “Sus beneficios en línea” y en “UC para usted”. Actualmente estos sistemas piden un número de Seguridad Social como firma identificativa. Si usted establece un nombre de usuario, podrá acceder a ambos websites usando su nombre de usuario o su número de Seguridad Social. El sistema de teléfono interactivo de la UC ([bencom.fone](http://bencom.fone)) seguirá pidiéndole su número de Seguridad Social como firma de entrada.

### Autorización por Número de Identificación Personal (PIN) de la UC

La primera vez que use cualquiera de estos sistemas, verá u oirá una autorización que confirma su aceptación de que la UC está autorizada para proceder conforme a sus instrucciones en los servicios en línea o de teléfono interactivo. La autorización explica su obligación de monitorizar si sus instrucciones se cumplen y de notificar a la UC rápidamente de cualquier corrección en caso de que usted detecte errores, filtraciones, problemas, robos o uso no autorizado de su PIN de la UC.

### Pregunta y respuesta personal

“UC para usted” y “Sus beneficios en línea” tienen un servicio basado en la web llamado “Si perdió su PIN” que les permite a los empleados acceder a la aplicación si pierden o se les olvida su PIN de la UC. A partir de agosto se instará a todos los usuarios a crear una pregunta y respuesta personalizada usando información que sólo ellos conozcan. Si un usuario olvida su PIN de la UC en el futuro, el servicio de “Si perdió su PIN” le hará la pregunta y no le permitirá acceder a su información personal a menos que se obtenga la respuesta correcta.▲

## Nuevo plan piloto de salud para empleados de la UCSF y la UCSB



**La** Universidad se enorgullece de su programa de beneficios para empleados, que es un componente significativo de la compensación total para su facultad y personal, y regularmente examina la factibilidad de ofrecer nuevos programas. Para 2004, la UC se complace en presentar un plan piloto en la UC San Francisco y la UC Santa Bárbara, que será una nueva alternativa de cuidado de salud llamado Plan de Salud Orientado por el Consumidor (CDHP, por sus siglas en inglés). Este artículo explica algunos detalles acerca del programa piloto. Definity Health y cuentas con fondos de la UC

Tras un competitivo proceso de licitaciones, la UC seleccionó a Definity Health para encabezar este programa piloto en la UCSF y la UCSB. Definity Health es la fundadora y líder en cuidados de salud orientados al consumidor y presta servicios a más de 70 clientes en el país, con más de 180,000 empleados. Este programa proporciona una cuenta con fondos de la UC que ayuda a los empleados a reducir sus costos de desembolso. También ha sido diseñado para ayudar a la UC a controlar los costos generales del plan, ya que promueve la involucración de los miembros en decisiones de cuidado de salud y puede incluir la participación de costos entre los miembros.

### Más control en las decisiones

Un CDHP es un nuevo tipo de plan médico relativamente nuevo. Se ha diseñado para darle más control a los miembros del plan en sus decisiones sobre cuidado de salud a la vez que se ofrecen incentivos financieros para seleccionar el cuidado más apropiado y de mayor eficacia de costo.

### Los conceptos que respaldan este tipo de plan incluyen los siguientes:

- Los empleados deberán poder visitar a cualquier proveedor médico. Un miembro del plan puede remitirse a sí mismo a cualquier médico o proveedor de atención médica. No hace falta tener un médico primario, ni tampoco hace falta un referido para ir a un especialista.
- Los empleados tienen más cuidado cuando están gastando su dinero que cuando se trata de fondos de la compañía de seguro. Un miembro del plan tendrá más cuidado al gastar fondos asignados por el empleador y hará uso del cuidado más apropiado. Hay gran cantidad de recursos para ayudar al miembro a encontrar los mejores valores.
- Un plan modelo para el consumidor ayudará a mantener bajos los costos para el empleado y para el empleador. El plan controla los costos porque la cuenta financiada por el empleador ofrece por delante dólares en beneficios que el empleado determina cómo gastar o ahorrar. Y si los gastos excedieran la cantidad, entonces los empleados compartirán el costo.

### Comunicaciones especiales

En los próximos meses la UCSF y la UCSB darán detalles adicionales acerca de este programa piloto. Los empleados de la UCSF y de la UCSB también recibirán un suplemento especial en su correspondencia de octubre sobre la Apertura de Inscripción. Los interesados en afiliarse al programa deberán hacerlo durante la Apertura de Inscripción en noviembre. Ver página 11 para más información acerca de este plan. ▲

## Cambios importantes en Medicare de UC

**El** Medicare, o bienestar social, es el programa federal de seguro de salud para personas mayores de 65 años. El Medicare también cubre a personas más jóvenes si están discapacitadas o padecen de una enfermedad renal en etapa final (fallo permanente de los riñones que requiere diálisis o un trasplante de riñón).

### Requisitos para 2004

Desde 1991, a los pensionados y miembros discapacitados y sus familiares afiliados que estén cubiertos por un plan médico patrocinado por la UC y que pasen a ser elegibles para el Medicare Parte A libre de costo, se les exige que se inscriban en el Medicare Parte B.

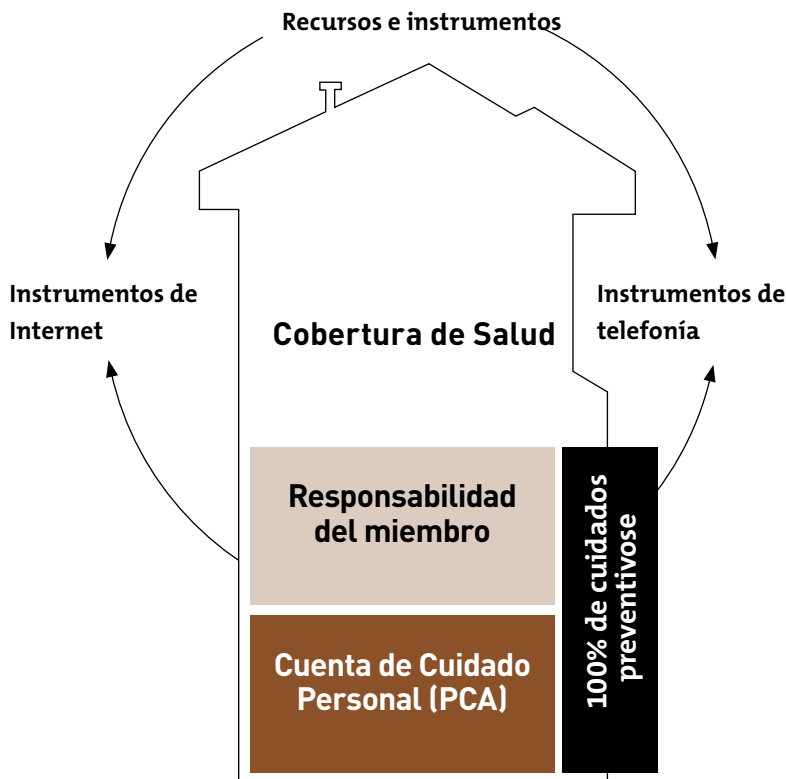
**A partir del 1 de enero de 2004, los miembros del Plan y familiares afiliados que no se inscriban en Medicare quedarán permanentemente excluidos de la cobertura médica patrocinada por la UC.** Una vez inscrito en el Medicare Parte B, la UC exige que la cobertura se mantenga continua. Un miembro del plan o su familiar afiliado que se inscriba para el Medicare y luego cancele su cobertura será permanentemente excluido de toda cobertura médica patrocinada por la UC. Los requisitos de inscripción en el Medicare no aplican a los empleados (o sus dependientes) que continúen trabajando después de cumplir los 65 años y estén inscritos en un plan médico patrocinado por la UC.

La UC también exige a los miembros del plan HMO que se transfieran al plan de Medicare que ofrece el asegurador de su plan tan pronto como sean elegibles. Si usted o sus familiares afiliados se inscriben en un plan Medicare + Choice HMO que no esté patrocinado por la UC, ustedes perderán permanentemente su elegibilidad para la cobertura médica por la UC.

Para información adicional vaya al website "A su servicio" y seleccione "Formularios y publicaciones". Bajo la categoría de "Boletines", seleccione el número de septiembre de 2003 de "Nuevas dimensiones (boletines para pensionados)". ▲

### Aspectos del MODELO DEFINITY HEALTH:

- Cobertura global y flexible, con una red nacional de proveedores y sin requisito de referidos o preautorizaciones
- 100 por ciento de cobertura en cuidados preventivos con proveedores de la red
- Gastos de desembolso más bajos, sin copagos por visitas a las consultas
- Una Cuenta de Cuidado Personal (PCA, por sus siglas en inglés), cuyos fondos los aporta la Universidad, para que los miembros puedan pagar por los gastos médicos y medicinas recetadas elegibles
- El dinero de la PCA que no se use, automáticamente se aplicará para usarlo en el futuro
- Un máximo de desembolso si los gastos anuales exceden la PCA y el deducible del plan
- 24 horas de acceso a los Auxiliares de Salud (enfermeras y otros profesionales del cuidado de salud) por teléfono o por Internet
- Un website con extensa información, que incluye una enciclopedia de salud para el consumidor, recursos en línea, directorio de proveedores, información sobre precios, y más
- Website privado y personalizado que incluye el saldo de la cuenta específica del miembro.



# Actualización del presupuesto, carta del presidente



## Presidente Atkinson

*Estimado colega de la UC*

**Luego** de un mes de atraso, la Legislatura ha pasado un presupuesto para 2003-04, y el gobernador lo firmó el 2 de agosto. Todos podemos alegrarnos de que se rompiera el impasse y se llegara a un arreglo. No obstante, desafortunadamente el producto final es un presupuesto en extremo difícil para la Universidad de California.

Es un presupuesto que hace cortes profundos en programas por toda la Universidad, atrasa la apertura de la UC Merced, no proporciona fondos estatales para aumentos de salarios para empleados, y nos fuerza a pedir dinero prestado para propósitos operativos y aumentar apreciablemente las cuotas que pagan los estudiantes. También significa que muchos programas de la UC tendrán que reducir sus presupuestos, incluso puestos de empleados.

Además, el presupuesto incluye contenido que enuncia la intención legislativa en la que se plantea que la UC no deberá esperar fondos para el crecimiento de la matrícula estudiantil en 2004-05, lo que quiere decir que encaramos la perspectiva de tener que negarle la entrada a la UC a estudiantes elegibles por primera vez en la historia. La situación del presupuesto estatal ahora amenaza muy claramente a la promesa histórica de la Universidad de California de dar acceso y calidad.

Representantes de la UC han trabajado incansablemente en Sacramento durante todo el año en nombre la Universidad y de sus necesidades presupuestarias. El desenlace, por cierto, pudo ser peor; una propuesta legislativa hubiera recortado \$300 millones más de los cortes que ya nos hicieron a la UC. Muchos legisladores en Sacramento nos dijeron cuán profundamente valoran la enseñanza superior pública y cuán doloroso fue para ellos votar a favor de los cortes.

Aun así, el desenlace es extremadamente decepcionante. Y como al estado todavía le queda un déficit presupuestario estructural de \$7,900 millones, es probable que el año próximo sea igual de desafiante.

A la facultad y al personal, permítanme recalcarles lo que he dicho muchas veces previamente—que su impresionante labor, día tras día, es el mejor argumento que hay para pedir al estado que invierta en la Universidad de California. Su trabajo marca una diferencia tremenda para la gente de California, y también demuestra ante los que toman las decisiones cuán valiosa es esta institución para el estado y la nación. Gracias por sus contribuciones, su perseverancia, y su espíritu optimista.

Fiat Lux,

Richard C. Atkinson  
Presidente

con un aumento en cuotas de matrículas para los que no son residentes del estado.

El presupuesto no aportará fondos nuevos para el aumento de estudiantes matriculados en 2003-04 (a pesar de que el presupuesto también incluye términos legislativos que indican que no se aportarán fondos de esa índole en el 2004-05). Por consiguiente, el presupuesto de la UC para 2003-04, netamente financiado por el estado, se reducirá en \$248 millones, o un 8 por ciento por debajo del plan final para 2002.03. Desde 2001-02, el presupuesto del sistema de la UC, netamente financiado por el estado, ha bajado \$445 millones, o un 13.6 por ciento.

Muchos más detalles acerca del presupuesto estatal para 2003-04 y su impacto en la UC se pueden encontrar en línea en el comunicado de prensa de la Universidad: <http://www.ucop.edu/news/archives/2003/july30art1.htm>

### **La resolución del presupuesto para 2003-04 significa que los salarios no se verán afectados por la cuestión del salario mínimo**

Con la aprobación de un presupuesto estatal, los empleados de la UC no tendrán que preocuparse por la cuestión del salario mínimo para empleados estatales este año.

Al comienzo del nuevo año fiscal, el 1 de julio, y en ausencia de un presupuesto estatal, el contralor del estado anunció que a finales de agosto o septiembre, él comenzaría a aplicar un dictamen reciente de un tribunal que exige que a los empleados estatales no se les pague más del salario mínimo cuando el estado no tenga presupuesto.

Como el contralor incluyó una referencia a los salarios de la UC, la Universidad inició una revisión legal para determinar si en efecto los empleados de la UC serían, o pudieran ser excluidos de semejante plan. Sin embargo, la adop-

ción de un presupuesto estatal deja sin efecto el dictamen a los efectos de este año. Si surgieran situaciones similares en el futuro, la UC determinará qué acción sería apropiada entonces.

### **El presupuesto no aporta fondos estatales para aumentar los salarios de los empleados**

A pesar de las muchas conversaciones que hemos tenido con líderes estatales acerca de la necesidad de tener salarios competitivos, el presupuesto estatal no asigna fondos estatales para aumentos de salario para la facultad ni para el personal de la UC en el curso 2003-04. Aun así, seguimos en nuestro empeño de buscar formas de reconocer financieramente a nuestra facultad y personal, y seguimos buscando opciones.

- **Salarios de la facultad:** Como la facultad y ciertos otros miembros del personal académico tienen que pasar extensas revisiones por sus compañeros cada tres años para determinar méritos y estatus para promoción, se crearía una seria falta de equidad para un tercio de estos individuos, a quienes les toque una revisión este año, si no se les pagara por sus aumentos meritorios. Es más, la falta de pago por aumentos meritorios de la facultad dio pie a un litigio que la Universidad perdió a principios de la década de 1990.

Por estas razones, el tercio de miembros de la facultad y otros académicos de la UC que tenían revisiones de méritos pendientes para este año recibirán aumentos meritorios a pesar de todo. En vez de los fondos estatales la Universidad usará ahora dinero que estaba destinado a otros propósitos de la facultad, tales como llenar puestos vacíos en la facultad.

- **Salarios del personal:** La Universidad reconoce que los salarios del personal que han quedado rezagados en ciertas áreas del mercado y que la falta de

aumentos por costo de vida presenta un reto para las familias que encaran muchas otras presiones económicas.

A pesar de la falta de dinero estatal para los aumentos de salarios del personal, la Universidad está explorando intensamente otras opciones para ayudar económicamente a los miembros del personal, haciendo énfasis sobre todo en los empleados del personal con salarios más bajos. Por ejemplo, tal como hicimos el año pasado, estamos buscando formas de absorber algunos de los costos en alza del seguro de cuidado de salud de los empleados, lo que reduciría el impacto financiero neto del aumento en las primas.

La UC todavía no ha concluido sus negociaciones con los planes de seguro de salud para el año próximo, pero tan pronto como esté disponible se proporcionará más información acerca de cómo se verán afectados nuestra facultad y nuestro personal.

#### **ARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE:**

NOTICIAS DEL PRESUPUESTO - [www.ucop.edu/news/budget](http://www.ucop.edu/news/budget)

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS - <http://atyourservice.ucop.edu>

NEGOCIACIONES SINDICALES - [http://atyourservice.ucop.edu/employees/policies/labor\\_relations/index.html](http://atyourservice.ucop.edu/employees/policies/labor_relations/index.html)

NOTICIAS DE LA UC - [www.ucop.edu/news](http://www.ucop.edu/news)

SISTEMA DE LA UC - [www.universityofcalifornia.edu](http://www.universityofcalifornia.edu). ▲

### **Inscripción no se enviarán por correo**

Uno de los cambios más notables es que la UC no enviará estados de cuentas personalizados de la Apertura de Inscripción que resuman sus beneficios actuales y opciones de plan para 2004. En vez de eso, en octubre enviaremos un folleto de Apertura de Inscripción con los cambios de planes clave, puntos principales del plan médico y otra información para ayudarle a tomar decisiones bien informadas. Este folleto también estará disponible en el website “A su servicio” en octubre. La información sobre los resúmenes de los planes médicos, tarifas de los planes, horarios de la feria de beneficios y cualquier otra noticia de última hora sobre la Apertura de Inscripción será publicada en “A su servicio”.

En noviembre, cuando usted seleccione el ícono de Apertura de Inscripción encontrará toda la información e instrucciones pormenorizadas que necesitará para completar sus transacciones de Apertura de Inscripción:

- Un resumen de su inscripción actual
- El estatus de inscripción de familiares suyos
- Un resumen de los planes que estarán disponibles para usted en 2004
- Los costos mensuales del plan en 2004

Si usted elige jubilarse en octubre o noviembre, póngase en contacto con su Oficina de Beneficios local para obtener la instrucciones especiales para la Apertura de Inscripción.

### **Ahorros significativos e información más rápida**

La decisión de cambiar por completo a las transacciones por Internet se tomó por muchas razones. Al ofrecer la inscripción en línea, UC HR/Beneficios puede proporcionar materiales de Apertura de Inscripción mucho antes a la vez que reduce los costos, sobre todo los de imprenta y franqueo postal, lo que representa una porción significativa del presupuesto anual de la Apertura de Inscripción. En años recientes, UC HR/Beneficios ha recibido numerosas solicitudes de todas partes del sistema para iniciar este cambio. Otra cosa, programar la Línea de Acción de Apertura de Inscripción (por teléfono) se ha hecho cada vez más difícil, porque depende de una tecnología desfasada.

Debido a las restricciones del tiempo y del presupuesto, no es factible ofrecer opciones de Apertura de Inscripción en dos formatos (teléfono y en línea), debido al alto costo que representaría el uso de dos sistemas. La decisión de discontinuar las inscripciones por teléfono se basó en estadísticas nuestras, que muestran una significativa reducción de las transacciones telefónicas cuando existe la opción de hacerlo en línea.

### **Busque las últimas noticias en línea**

En los meses venideros, por favor seleccione el icono especial de Apertura de Inscripción en “A su servicio” para ver lo último en noticias de la Apertura de Inscripción. Nosotros actualizaremos el sitio a medida que vaya entrando información adicional. La UC incluso ofrecerá el Plan Médico “Chooser” (un instrumento de Internet para ayudarle a identificar el plan médico que mejor se ajusta a sus necesidades), Páginas de Salud (un website que proporciona datos comparativos acerca de médicos, hospitales y planes de administración de salud), y otra información disponible en línea que le sirve a usted para tomar decisiones respecto a la Apertura de Inscripción.

Las comunicaciones de la Apertura de Inscripción 2004 serán muy distintas que las del pasado. A partir de este año los estados de cuentas de Apertura de Inscripción Personalizada dejarán de enviarse por correo. ▲

## Plan ScholarShare de ahorros para college ahora disponible

[www.scholarshare.com](http://www.scholarshare.com)

**Tal** como se reportó en la edición de mayo de HR/Benefits Review, la facultad y el personal de la UC puede participar ahora mediante una deducción del sueldo en el Golden State ScholarShare College Savings Trust (Scholar Share). La UC ha puesto en marcha este plan de ahorros para college mediante deducciones del sueldo en efecto a partir de los pagos de julio de 2003.

ScholarShare es el programa de ahorros de college "529" del estado de California, concebido para ayudar a familias de California y otros a ahorrar para poder pagar los crecientes costos de la educación superior. El "529" se refiere a la sección del Código del Servicio de Rentas Internas (IRS) que crea programa calificados para el pago de matrículas.

Las contribuciones crecen libres de impuestos estatales y federales. Los participantes en ScholarShare hacen contribuciones en nombre de un beneficiario designado. Estas contribuciones se depositan en un fideicomiso que invierte en portafolios especialmente diseñados para cumplir con las necesidades financieras de los distintos beneficiarios. Las ganancias sobre las contribuciones crecen libres de los impuestos del estado de California y de los federales, y no hay restricciones por ingresos ni límites de contribuciones anuales (el saldo límite de la cuenta es de \$267,580).

El dinero en una cuenta ScholarShare se puede usar para pagar por gastos calificados de educación superior, cuotas, materiales, ciertos costos de alojamiento y comida, libros y equipos requeridos para matricularse o asistir a un institución de college, de posgrado, u otras instituciones profesionales de enseñanza superior, o a una escuela técnico vocacional aprobada. Las ganancias y extracciones de las cuentas estarán libres de impuestos siempre que se usen para gastos calificados.

Hay detalles sobre el programa e información sobre la inscripción disponibles en el website de ScholarShare. El folleto completo de ScholarShare está disponible en línea en [www.scholarshare.com/pdf/caEb.pdf](http://www.scholarshare.com/pdf/caEb.pdf). ▲

## ¿Anda buscando un artículo anterior?

Para encontrar un artículo previamente publicado, vaya al website de "A su servicio", seleccione "Formularios y publicaciones" y entonces escoja la categoría "Boletines". ▲



## HR/Benefits Review

September 2003

*HR/Benefits Review* is published by University of California Human Resources and Benefits to provide news and information to UC employees. Points of view or opinions do not necessarily represent those of the University.

Coordinating Editor: Steven Ong  
([Steven.Ong@ucop.edu](mailto:Steven.Ong@ucop.edu))  
Contributors: HR/Benefits Staff  
Design: Maria Theren

UNIVERSITY OF CALIFORNIA  
HUMAN RESOURCES AND BENEFITS  
University of California  
HR/Benefits  
P.O. Box 24570  
Oakland, CA 94623-1570

Associate Vice President:  
Judith W. Boyette

Executive Director, Client Relations  
and Diversity: Kay Miller

Periodicals Manager/Editor:  
Norm Cheever

By authority of The Regents, University of California Human Resources and Benefits, located in Oakland, administers all benefit plans in accordance with applicable plan documents and regulations, custodial agreements, University of California Group Insurance Regulations, group insurance contracts, and state and federal laws. No person is authorized to provide benefits information not contained in these source documents, and information not contained in these source documents cannot be relied upon as having been authorized by The Regents. Source documents are available for inspection upon request (1-800-888-8267). What is written here does not constitute a guarantee of plan coverage or benefits—particular rules and eligibility requirements must be met before benefits can be received. The University of California intends to continue the benefits described here indefinitely; however, the benefits of all employees, annuitants, and plan beneficiaries are subject to change or termination at the time of contract renewal or at any other time by the University or other governing authorities. The University also reserves the right to determine new premiums, employer contributions and monthly costs at any time. Health and welfare benefits are not accrued or vested benefit entitlements. UC's contribution toward the monthly cost of the coverage is determined by UC and may change or stop altogether, and may be affected by the state of California's annual budget appropriation. If you belong to an exclusively represented bargaining unit, some of your benefits may differ from the ones described here. Contact your Human Resources Office for more information.

In conformance with applicable law and University policy, the University is an affirmative action/equal opportunity employer. Please send inquiries regarding the University's affirmative action and equal opportunity policies for staff to Director Mattie Williams, University of California Office of the President, 300 Lakeside Drive, Oakland, CA 94612 and for faculty to Executive Director Sheila O'Rourke, University of California Office of the President, 1111 Franklin Street, Oakland, CA 94607.

Website: <http://atyourservice.ucop.edu>



University of California  
HR/Benefits  
P.O. Box 24570  
Oakland, CA 94623-1570

9/03 201M

# HR/Benefits Review

University of California  
Human Resources and Benefits  
P.O. Box 24570  
Oakland, CA 94623-1570

Presorted  
First Class Mail  
U.S. Postage Paid  
Oakland, CA  
Permit No. 208

# HR/Benefits Review

## Dentro

- **La Apertura de Inscripción para Empleados se hará en línea este año**
- **Reduzca sus gastos de cuidado de salud**
- **Proceso de verificación para nuevos familiares**
- **Personalice su identificación en línea**
- **Nuevo plan médico para la UCSF y la UCSB**