

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

Al ser las dieciséis horas con cuarenta minutos del jueves veintiuno de abril del dos mil veintidós inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo 28-04-2022, celebrada de manera virtual, con el siguiente quórum:

**ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM.**

En apego a la reforma realizada al Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo del IMAS, según acuerdo CD No. 148-03-2020, de la Sesión Ordinaria No. 19-03-2020 del lunes 16 de 2020, que adiciona una sección VIII. De las sesiones virtuales al Capítulo II de dicho reglamento, y debido a la Emergencia Nacional por el COVID 19, se encuentran debidamente conectados vía remota los directores y directoras que a continuación se indicarán.

La presente sesión se realizó en forma virtual con la participación de las directoras y directores aquí indicados, para lo cual se ha llevado a cabo en forma interactiva, simultánea e integral. Todos los integrantes se conectaron en forma remota y participaron mediante voz y video, quedando claras sus manifestaciones de voluntad y acreditados sus votos tanto en la aprobación como en la no aprobación de acuerdos sometidos a discusión. Quienes participaron como invitados consignaron sus intervenciones, las cuales fueron analizadas por los integrantes del Órgano Colegiado”.

**COMPROBACIÓN QUÓRUM VIRTUAL:** Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director.

**AUSENTE:** MSc. Freddy Miranda Castro, Director.

**INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO, DE MANERA VIRTUAL:** MBA. Marianela Navarro Romero, Subauditora, MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General, Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo, Lic. Javier Vives Blen, Subgerente de Gestión de Recursos, Licda. Patricia Barrantes San Román, Asesora Jurídica a.i. y la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de Secretaría de Actas.

**AUSENTE:** MSc. María José, Rodríguez Zúñiga, Subgerenta de Desarrollo Social, por motivos de salud.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

**ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**

El señor Juan Luis Bermúdez procede a dar lectura del orden del día y la somete a votación.

**1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM**

**2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

**3. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA No. 26-04-2022**

**4. LECTURA DE CORRESPONDENCIA**

**4.1.** Copia informativa del oficio **IMAS-PE-0378-2022**, con Asunto: Remisión del oficio MTSS-DMT-OF-353-2022. Información sobre integrantes de Juntas Directivas, Consejos Directivos, Consejos, Comisiones, que reciban pago de dietas.

**4.2.** Copia informativa del oficio **IMAS-PE-0379-2022**, en relación con las amenazas cibernéticas en la región, así como de noticias recientes que señalan incidentes con software malicioso y la posibilidad de ataques o hackeos informáticos a instituciones públicas, sistemas institucionales o páginas web oficiales, por lo que se le solicita a la Gerencia General que las medidas a desarrollar se documenten y bitacoricen de forma clara por parte de la jefatura de Tecnologías de Información.

**4.3.** Copia informativa del oficio **IMAS-SGGR-045-2022**, mediante el cual se remite a la Gerencia General el Informe de Labores I Trimestre 2022.

**4.4.** Copia informativa del oficio **IMAS-SGSA-0157-2022**, mediante el cual se remite a la Gerencia General el Informe de Labores I Trimestre 2022.

**4.5.** Copia informativa del oficio **IMAS-SGDS-0538-2022**, mediante el cual se remite a la Gerencia General el Informe de Labores I Trimestre 2022.

**5. ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

**5.1.** Presentación Generalidades de la Ley Marco de Empleo Público.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

**6. ASUNTOS GERENCIA GENERAL.**

**6.1.** Presentación sobre las acciones realizadas para enfrentar los riesgos de vulnerabilidad ante posibles ataques cibernéticos.

**6.2.** Análisis del Informe solicitado mediante acuerdo No. 75-03-2022, sobre la ampliación del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el IMAS-PANI-ST-REDCUDI (IMAS-GG-0520-2022/IMAS/PE-AJ-0258-2022/ Cons-009-03-2022), según oficio IMAS-GG-0520-2022.

**7. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES.**

Con respecto al punto 6.1 denominado "Presentación sobre las acciones realizadas para enfrentar los riesgos de vulnerabilidad ante posibles ataques cibernéticos", señala el señor Juan Luis Bermúdez que ha venido afectando al país particularmente a instituciones públicas desde los últimos días, no así directamente al IMAS, pero en razón del principio de razonabilidad jurídica solicita al Consejo Directivo que este punto se mantenga de manera confidencial, de forma tal que no sea parte de la grabación donde los medios virtuales podría exponer la estrategia institucional, vulnerando frente a terceros no deseados los sistemas del IMAS, esta sería la forma de proteger la información, declarando de esa manera este punto.

Las señoras directoras y los señores directores aprueban la agenda anterior, con la observación presentada.

**ARTÍCULO TERCERO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA No. 26-04-2022.**

El señor Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente somete a votación la aprobación del Acta No. 26-04-2022.

No habiendo observaciones, se procede a la lectura del acuerdo.

**ACUERDO No. 122-04-2022**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Aprobar el Acta de la Sesión Ordinaria No. 26-04-2022 del jueves 07 abril del 2022.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y el Bach. Jorge Loria Núñez, Director, votan afirmativamente el acta anterior. Excepto el Ing. Ronald Cordero Cortés, Director Ronald Cordero Cortés, se abstienen de votar por no haber estado presente en dicha sesión.

**ARTÍCULO CUARTO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.**

El señor Jorge Loria, en su calidad de Secretario del Consejo Directivo da lectura de la siguiente correspondencia:

Al ser las 4:53 pm, se incorpora a la sesión la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora.

**4.1** Copia informativa del oficio **IMAS-PE-0378-2022**, con Asunto: Remisión del oficio MTSS-DMT-OF-353-2022. Información sobre integrantes de Juntas Directivas, Consejos Directivos, Consejos, Comisiones, que reciban pago de dietas.

Consulta el señor Ronald Cordero cuál es el objetivo de solicitar esta información.

Comenta el señor Juan Luis Bermúdez que esto no pasa en el IMAS, sino que existe algunas instituciones que tienen dietas que superan el 1.000, 000,00 (millón de colones) mensual, por ende, estaría haciendo que algunas personas se le suspenda el derecho de pensión por estar sobre pasando según la ley 9854.

Al respecto se pide la información de los miembros del Consejo Directivo, cuáles son pensionados y los montos que perciben por mes, para que el Ministerio como responsable del tema de seguridad social y las pensiones con cargo al presupuesto nacional puedan revisar que hay una adecuada fijación de la ley, viendo los márgenes de los dos que están allí, ninguno a pesar de estar pensionado no está por encima por ese monto de remuneraciones recibidas al mes.

Indica el señor Jorge Loria que personalmente no está en el presupuesto nacional sino de la CCSS.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

En este caso manifiesta el señor Juan Luis Bermúdez que la Ley 9854 aplica únicamente para pensiones con cargo al presupuesto nacional.

Señala la señora Georgina Hidalgo que precisamente hizo la consulta que todo pasa por pagaduría.

Responde el señor Juan Luis Bermúdez que la ley es muy clara, no hay trámite por ejemplo de las pensiones del Magisterio Nacional o Poder Judicial de forma directa por el presupuesto nacional excepto las contribuciones que pone el Estado, no deberían, incluso se habla claramente de cuáles son esos regímenes general de pensiones con cargo al presupuesto nacional.

Agrega el señor Jorge Loría que las personas de la CCSS cotizan de manera solidaria, un salario alto con una pensión baja, donde está institución tiene su autonomía, no está bajo el régimen del Estado.

Comenta la señora Ericka Álvarez que en la misma situación que indica el señor Jorge Loría se encuentra la mayor parte del país más del 90% de la población en el régimen de la CCSS que es autónomo y que no pertenece al presupuesto del Estado.

Señala el señor Juan Luis Bermúdez que ese régimen de cargo al Estado genera una gran presión presupuestaria, con este oficio se le indica a la Secretaría Técnica del MIDEPLAN que esta información que solicita el Ministerio de Trabajo se haga llegar de una vez para dejar eso lo antes posible antes que se retire con copia al Consejo Directivo.

Una vez analizado este oficio el señor Presidente solicita al Consejo Directivo se proceda a dar por recibido este oficio.

El Consejo Directivo está de acuerdo en dar por recibido este oficio.

**4.2** Copia informativa del oficio **IMAS-PE-0379-2022**, en relación con las amenazas cibernéticas en la región, así como de noticias recientes que señalan incidentes con software malicioso y la posibilidad de ataques o hackeos informáticos a instituciones públicas, sistemas institucionales o páginas web oficiales, por lo que se le solicita a la Gerencia General que las medidas a desarrollar se documenten y bitacoricen de forma clara por parte de la jefatura de Tecnologías de Información.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

El señor Juan Luis Bermúdez procede a dar lectura de este oficio, la idea era activar un ejercicio que es continuo en la institución de vigilar la seguridad informática, de manera conexa el señor Juan Carlos Laclé remite al señor Luis Adolfo González Alguera el oficio a efectos que se atienda lo planteado mediante oficio IMAS-GG-0730-2022.

Propone no abrir la discusión sino dejarlo para el punto 6.1 donde se va a tratar este tema.

De igual manera el señor Presidente solicita al Consejo Directivo darlo por recibido, estos manifiestan estar de acuerdo.

**4.3** Copia informativa del oficio **IMAS-SGGR-045-2022**, mediante el cual se remite a la Gerencia General el Informe de Labores I Trimestre 2022.

Manifiesta el señor Juan Luis Bermúdez que estos oficios son remisión de Informe de Labores del I Trimestre 2022, se estaría programando en una próxima sesión para su análisis, por lo que solicita al Consejo Directivo dar por recibido estos oficios.

El Consejo Directivo manifiesta estar de acuerdo en dar por recibidos los oficios: IMAS-SGGR-045-2022, IMAS-SGSA-0157-2022 y IMAS-SGDS-0538-2022.

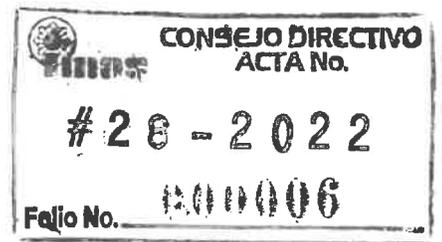
**4.4** Copia informativa del oficio **IMAS-SGSA-0157-2022**, mediante el cual se remite a la Gerencia General el Informe de Labores I Trimestre 2022.

**4.5** Copia informativa del oficio **IMAS-SGDS-0538-2022**, mediante el cual se remite a la Gerencia General el Informe de Labores I Trimestre 2022.

**ARTICULO QUINTO: ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

**5.1 PRESENTACIÓN GENERALIDADES DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO.**

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso de la señora María de los Ángeles Lepiz Guzmán, Jefa de Desarrollo Humano.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

El Consejo Directivo manifiesta estar de acuerdo por lo que se incorpora a la sesión la señora María de los Ángeles Lepiz.

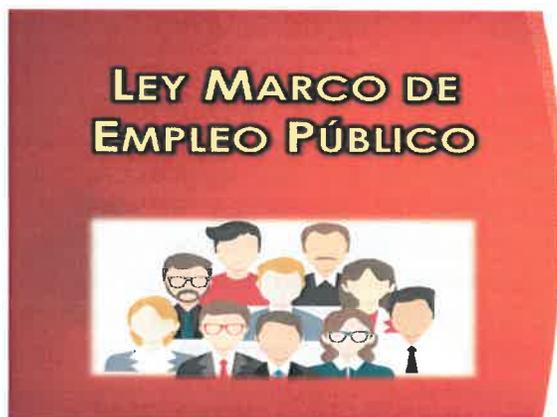
Introduce el señor Juan Luis Bermúdez que en días recientes se logró la aprobación de este proyecto que fue impulsado por el Poder Ejecutivo relacionado con el régimen de empleo público, cree que en el 2020 se discutió algunos alcances que fue modificado no solamente de elementos técnicos de las discusiones de la Asamblea Legislativa sino también de recomendaciones que emanaron después de la consulta de constitucionalidad que resolvió la Sala Cuarta, el texto final convertido en Ley de la República que está sujeto a una reglamentación con algunos transitorios extensos que empezaran a regir hasta el año 2024.

Da la palabra a la señora Patricia Barrantes para que comente con el año de la señora María de los Ángeles Lepiz la valoración del texto y de las implicaciones para el IMAS.

Indica la señora Patricia Barrantes que atendiendo la solicitud del Consejo Directivo se va a proceder con una presentación de las generalidades de la Ley Marco de Empleo Público, aclara que la ley es muy extensa, son simplemente las generalidades en su caso de la estructura de dicha ley y algunas precisiones.

Introduce que esta ley es una norma de rango legal su espíritu y aprobación persiguen además objetivos de cumplimiento políticos y fiscales, es una norma que promete una amplia discusión jurídica por su complejidad, publicada en el diario oficial La Gaceta el 09 de marzo del 2022, entraría a regir el 09 de marzo del 2023 y a partir de esa habría 6 meses más para su reglamentación que vendría a precisar algunos de los conceptos normados legalmente.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**



**VIGENCIA**

- Entra en vigor el 10 de marzo del 2023
- 6 meses para su reglamentación.



En cuanto a las generalidades y las implicaciones para el IMAS desde las competencias de la Asesoría Jurídica se indica que primero que su fin principal es centralizar y promover una evolución programada del recurso humano que sirve al Estado Costarricense.

En la Constitución Política artículo 191 y 192, vigente en 1949, se optó por una profesionalización del servicio público, en el artículo 191 se dispone sobre el estatuto del Servicio Civil, en artículo 192 sobre la idoneidad comprobada de las personas que sirven al Estado y las eventuales causales de remoción. Sin embargo, la Constitución dejó abierta la posibilidad que cada institución conforme a sus competencias legales que tenga estableciera su propio régimen de empleo público.

Actualmente, previo a la ley han existido regímenes diferenciados, a partir de esa realidad la ley que nos ocupa atiende la necesidad de una unificar estos regímenes a efectos de ordenar la naturaleza del empleo público costarricense, siendo este el norte de esa ley.

En diferentes foros que ha participado desde la Asesoría Jurídica del IMAS, en las que ha expuestos personeros de la Procuraduría General de la República, Contraloría General de la República y múltiples jueces labores, contenciosos y magistrados, existe una probabilidad que este texto aprobado al que se va a referir las generalidades sea modificado, incluso de manera pública el Presidente electo ha indicado que procederá a realizar una revisión con los distintos sectores del texto aprobado.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

Se analiza lo que se tiene actualmente teniendo claro que es muy probable que se hayan ajustes antes que entre en vigencia.

Seguidamente, procede con el detalle de los artículos de la ley actual.

## ALCANCE - ARTÍCULOS 1º Y 2º

<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El IMAS como institución descentralizada con autonomía administrativa.</li> </ul>
<b>SUBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios Públicos.</li> <li>• Se excluye de su aplicación a los trabajadores de las tiendas libres del IMAS.</li> </ul>



*“ARTÍCULO 1- Objetivo: Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas...”*

El ámbito objetivo de aplicación alcanza al IMAS como institución descentralizada con autonomía administrativa.

En el ámbito subjetivo de aplicación son los funcionarios sujetos a un régimen de empleo público y los trabajadores sujetos a un régimen de empleo mixto.

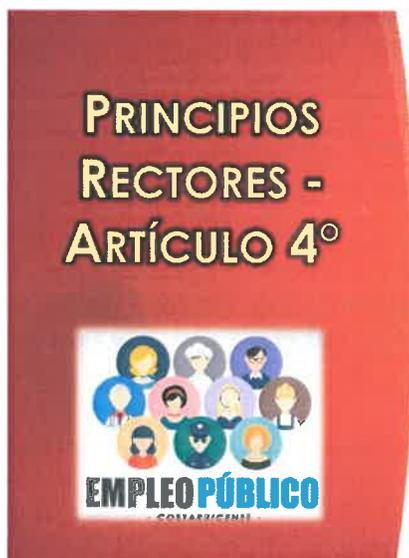
En el artículo 3 indica quienes están excluidos del ámbito de esta ley, en el inciso b, las empresas e instituciones públicas en competencia salvo en lo relativo a las disposiciones sobre la negociación colectiva, es decir, cuando esto entre en vigor la tesis del IMAS, a pesar que dice que incluye un régimen de empleo mixto, se destaca que la aplicación debe entender que las personas trabajadoras de las

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

Empresas Comerciales no estaría regidas por esta ley, porque no realizan función pública, esto ha sido confirmado reiteradamente ante demandas que ha enfrentado el IMAS, jurisprudencialmente en las distintas instancias de juzgado e incluso Sala de Casación.

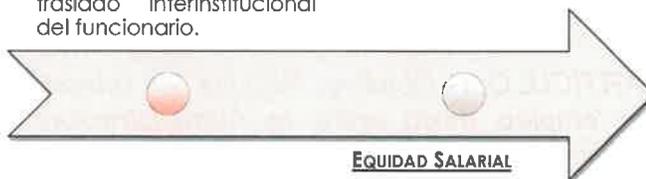
Asimismo, las Empresas Comerciales tiene el derecho a la explotación exclusiva y opera bajo la competencia que según definición facilitada por el señor Javier Vives, se registrarán esas personas trabajadoras por este régimen y no por la ley. No obstante, estas interpretaciones que se emiten desde el IMAS con base en jurisprudencia administrativa emanada del Poder Judicial y alguna otra doctrina.

En el ámbito subjetivo cubre las personas funcionarias del IMAS, no así a las personas trabajadoras de Empresas Comerciales.



ESTADO COMO PATRONO ÚNICO

- Se amplía la responsabilidad ante el traslado interinstitucional del funcionario.



EQUIDAD SALARIAL

- Igual función igual salario.



La ley establece los siguientes principios rectores:

- 1- Principio de Estado como patrono único.
- 2- Principio de carrera administrativa.
- 3- Principio de equidad salarial.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022

- 4- Principio de excelencia en el servicio.
- 5- Principio de mérito, capacidad y competencias.
- 6- Principio de negociación colectiva.
- 7- Principio de modernidad.
- 8- Principio de prevalencia del interés general.
- 9- Principio de participación de la ciudadanía.

En cuanto al principio del Estado como patrono único en la jurisprudencia administrativa y emanada del Poder Judicial, esto ya existía, sin embargo, no estaba normado en una ley, de manera que la norma viene a recoger el concepto que se había desarrollado. Se establece una ampliación de la responsabilidad ante el traslado interinstitucional de la persona funcionaria, de manera tal que incluso ante el traslado el régimen disciplinario se puede seguir aplicando, es decir si una persona es sujeta de una sanción e incumplimiento en una institución y se va a otra, al amparo de este principio de perseguir esa responsabilidad estaría vigente según la norma.

Las personas despedidas sin responsabilidad patronal se les impone una sanción accesoria de inelegibilidad, no le permite laborar en otra entidad u órgano que forme parte del Estado, contratarlo por un plazo que va de 6 meses a 2 años, eso es accesorio a la sanción con corresponda según su responsabilidad, esto es una novedad.

Con respecto al principio de equidad salarial se pretende crear familias de puestos, a su vez columnas salariales para unificar los salarios de las personas funcionarias públicas que vayan a recibir mensualmente.

Para el cumplimiento de esos objetivos que se vienen indicando se crea el Sistema General de Empleo Público, bajo la rectoría del MIDEPLAN, en su momento algunas personas han cuestionado si esta instancia puede ser rectora al pertenecer al Poder Ejecutivo, en ese sentido, la Procuraduría General de la República ha indicado en una opinión jurídica que si es posible que la rectoría este en MIDEPLAN, siempre y cuando se cautele el respeto a los derechos adquiridos de las personas funcionarias cuando proceda, incluso así se dice en algunos de los artículos que se verán más adelante.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022

## SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO - ARTÍCULOS 6° Y 7°

### Rectoría

- MIDEPLAN

### Integrantes

- Áreas encargadas de la gestión del Recurso Humano.
- Dirección General del Servicio Civil.
- Normas, Políticas, Reglamentos, Directrices y Resoluciones

### mideplan

- Establece, coordina y dirige planes de empleo.
- Emite disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos.
- Emite lineamientos y políticas sobre evaluación de desempeño.
- Establece un sistema de salario único y unificado de remuneración.



El artículo 12 crea la Plataforma Integrada de Empleo Público, va contener datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas, debe ser alimentada y actualizada por cada dependencia pública, la participación que debe tener el IMAS al menos cada 6 meses, la plataforma llevará un registro de personas inelegibles para ser nombrada nuevamente en puestos públicos por motivos de sanción de inhabilitación, por reglamento serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y demás aspectos requeridos para la operatividad del registro.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022

## PLATAFORMA INTEGRADA DE EMPLEO PÚBLICO

- Perfil laboral de los funcionarios
- Alimentada por las instituciones públicas
- Actualizada al menos cada 6 meses
- Registro de personas inelegibles



## GESTIÓN DE EMPLEO - ARTÍCULOS 14° AL 22°

Reclutamiento y Selección el personal.

Personal de Alta Dirección.

Movilidad de Empleo

Evaluación del Desempeño como Causal de Desplido

Procedimiento de Desplido



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

En cuanto a la gestión del empleo abarca de los artículos del 14 al 22, sobre el reclutamiento y selección de personal de nuevo ingresos que se hará con base en la idoneidad, donde se establece que las personas postulantes por parentesco, consanguinidad o afinidad de línea directa o colateral hasta tercero grado inclusive, con la jefatura inmediata o las personas superiores no podrán ser elegidas, es decir, que norma ciertas normas que hasta ahora estaban dispersas en otras normas, quedando todo unificado.

También se habla del personal de alta dirección, se incorpora una distinción para su designación deberán ser objeto de un procedimiento de selección basado en méritos e idoneidad, estarán sujetos en el ejercicio de sus funciones a una evaluación de desempeño rigurosa basada en criterios de eficiencia y eficacia, nombradas por un periodo de 6 años y prueba de 6 meses, se establece la posibilidad de una prórroga, sin embargo, la norma no es clara en cuanto al periodo de esta, tal disposición genera incertidumbre con respecto a los funcionarios de alta gerencia actualmente nombrados, es probable que esto se precise con la reglamentación.

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

### CAUSAS DE INELEGIBILIDAD

1. Encontrarse en el Registro de Inelegibles
2. Parentesco por consanguinidad o afinidad hasta tercer grado con la jefatura o cualquier superior de esta.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

# PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN



En cuanto a la movilidad de empleo habilita los traslado intra e interinstitucionales, manteniendo eventualmente si el funcionario estuviera sujeto a una investigación o eventual responsabilidad, se puede trasladar debido al principio de estado de patrón único.

Con respecto a la evaluación del desempeño como causal de despido para que esto proceda, se deben obtener dos evaluaciones de desempeño consecutivas inferiores al 70%, debe encontrarse firme y acreditar la responsabilidad de la persona servidora pública por la evaluación deficiente, y la calificación debidamente justificada por la jefatura inmediata que le asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme en caso de ser recurrente.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO COMO CAUSAL DE DESPIDO

### REQUISITOS PARA CAUSAL DE DESPIDO

- Obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%).
- La evaluación debe encontrarse firme.
- Se debe acreditar la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente.
- La calificación debe ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.



## PROCEDIMIENTO DE DESPIDO



- ▶ En los casos en que se requiera de investigación preliminar esta deberá iniciar, bajo pena de prescripción
- ▶ El procedimiento debe finalizarse por acto final, dentro del periodo de dos meses, los cuales empiezan a correr a partir del nombramiento del órgano director.



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022

La prescripción a partir de un mes desde el momento en que el jerarca tiene conocimiento de la posible comisión de la falta, esto lo equipara con el plazo que indica el código de trabajo en su artículo 414, entró en vigor a partir de la reforma procesal laboral y establece el plazo de un mes.

El procedimiento debe finalizar por acto final dentro del período de dos meses, los cuales corren a partir del nombramiento del Órgano Director. La Ley General de la Administración Pública tiene normas similares, pero el procedimiento ordinario normado en esa ley no es idéntico a este que se dispone en esta ley, habría que precisar cuál de los dos o su aplicación, a pesar de ser similares no son idénticos, igual a la persona de le dará el traslado de cargos, derecho a su defensa y terminan con el acto final.

## GESTIONES - ARTÍCULOS 23° AL 42°



En cuanto a la gestión de desarrollo se deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y formación que requieran para lograr los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia, esto ha sido una tendencia que está en la nueva Ley de Contratación Pública, también obliga a las administraciones a cautelar que las personas funcionarias tengan la capacitación, formación y la profesionalización que requieren para la ejecución de sus funciones.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

Con respecto a la carrera administrativa las calificaciones anuales serán consideradas para los ascensos, promociones, capacitaciones y estará determinada por el historial de las evaluaciones de desempeño de la persona servidora pública.

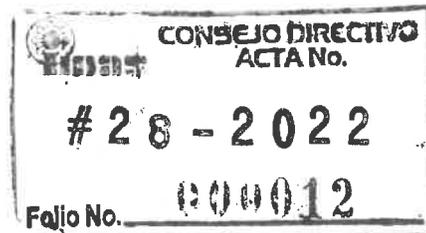
En cuanto a la gestión de desempeño artículos del 27 al 29 la evaluación de desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública, el desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas, la normativa solamente propone el establecimiento de mecanismos de medición de desempeño cuantitativos, en su oportunidad la señora María de los Angeles Lepiz realizó una presentación de todo el avance que ha tendido el IMAS en este tema de evaluación del desempeño.

Finalmente, la gestión de la compensación artículos del 30 al 37 hay unos postulados rectores que son: salario igual para igual trabajo, salarios que se fijaran conforme a una metodología, que el salario del Presidente de la República debe ser el más alto y que cada familia de puestos tendrá una categoría global y la remuneración correspondiente.

La metodología de valoración del trabajo para el caso de instituciones autónomas, MIDEPLAN establecerá conforme a los factores establecidos por ley esta metodología, cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno representa un grupo de puestos con perfil similar, esto será definido por el MIDEPLAN.

La institución deberá tener un manual de puestos preparado con un formato especificado por MIDEPLAN, también la institución deberá enviar descripciones para los puestos de trabajo en el formato que defina MIDEPLAN, una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado MIDEPLAN lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esta. A partir de esta valoración el trabajo de MIDEPLAN establecerá las columnas salariales globales.

Algunas de las oportunidades de mejora que dicen algunos juristas, si se respeta los derechos adquiridos como se ha indicado de las personas trabajadoras, se les aplica esta ley a las personas de nuevo ingreso, es posible que hayan de nuevo dos categorías de personas funcionarias, quienes ganen menos permanecerán con ese salario y aumentará paulatinamente hasta su equiparación al salario que defina MIDEPLAN, en ese momento se traslada al salario global, quienes ganen más al salario definido como global, no se le aplicarán aumentos, es decir, tendrán



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

un salario congelado y al equipararse se trasladara al salario global, mientras eso sucede van a existir dos categorías, todos los servidores públicos quedaran excluidos de aumentos por el costo de la vida.

En cuanto a las gestiones de las relaciones laborales que se norman en los artículos 38 al 42 se refiere a las vacaciones, se menciona el respecto a los derechos adquiridos de las personas que se encuentran en algún régimen de vacaciones, para las personas que estén con esta ley el tope de vacaciones es de 20 días hábiles, no se pueden acumular más de dos periodos.

También dispone la ley sobre permiso remunerado o no para reducir hasta un tercio la jornada laboral, para cuidar a un familiar de una enfermedad o que sea una persona con discapacidad, también el permiso de paternidad, los padres que tengan un hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario posterior al día del nacimiento de la persona menor de edad, dispone de casos específicos para la ampliación de la licencia remunerada por maternidad según criterio médico.

De una manera muy general y resumida está sería la estructura de la ley.

Solicita le señor Ronald Cordero se le aclare donde dice que de todos los servidores públicos quedarán excluidos del costo de la vida, en relación con las que tienen menores salarios y se les equiparó.

Responde la señora Patricia Barrantes que en algún momento conforme a las categorías de puestos se va a fijar un salario según la familia de puestos, por ejemplo, pueda ser que existan personas coordinadoras en muchas instituciones y que el salario global se fije en ¢1.500.000.00 (un millón quinientos mil colones), si una persona calza en esa familia de puestos y gana menos de ese monto, el salario va ir aumentando hasta que llegue al monto que se fijó como salario global, cuando llegue se va a pasar al salario global con todas las disposiciones que va a tener, pero si gana más de lo establecido como salario global se va a congelar el salario, no va recibir ningún aumento, por eso se crearon las dos categorías, lo que se pretende es que ya sea que se congele el salario a los que ganan más o los que se les sigue aumentando hasta que todos lleguen al salario global, va persistir por un tiempo esos dos grupos de personas funcionarias.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

Realmente la Procuraduría General de la República no tiene muy claro cómo va suceder para las personas que ganan más que se les congele el salario, por existir unas diferencias muy grandes en el sector público, nunca se llega a ese monto, porque tampoco el salario global va ser tan alto como algunas categorías de puestos tienen en este momento, esa parte no está bien definida.

Comenta el señor Ronald Cordero que habría que esperar el reglamento.

Responde la señora Patricia Barrantes que el reglamento y precisión por criterios que tienen que venir, incluso ha escuchado a personas Procuradoras y Jueces, en las charlas públicas de derecho administrativo en foros académicos, han participado jueces y magistrados que tienen una posición que exponen en esos foros, al final si sucedieran demandas van a resolver, ellos no están de acuerdo, algunos indican que viene a precarizar el empleo público, al fin de cuentas son las personas que al final resuelven. Piensa que para ser prudente se debería esperar la reglamentación y si este texto se va a mantener.

Considera la señora Georgina Hidalgo que se debe esperar, prácticamente no se puede hacer nada, es una reglamentación impuesta, lo importante es conocerla, verla y prepararse para lo que venga, al final se tendría que aceptar y esto ha pasado por varias etapas.

Continúa con la presentación la señora María de los Ángeles Lepiz, que forma parte del acta.

**Principales observaciones**

**imas**  
Instituto Mexicano de  
Asesoría Jurídica

**Disposiciones Generales**

<b>Artículo 5 Definiciones</b>	<b>Artículo 7 Inciso L Competencias del Mideplan</b>
Se incorpora la definición de régimen de empleo mixto, no obstante, se consultó al Mideplan e indican que se dejó por error, pero que no contempla dicho régimen.	Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública.  Para esto se conformó una Comisión con representantes del Mideplan y varias instituciones públicas, y se están realizando talleres con la asesoría del BID.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

Es una ley de empleo público no cubre el régimen de empleo mixto, no cubre al personal de Empresas Comerciales.

El Banco Interamericano de Desarrollo brindará una asistencia técnica que tiene piedra angular la capacitación del personal de las instituciones vinculado al análisis ocupacional y las remuneraciones de las distintas Unidades de Recursos Humanos de la administración pública.

Agrega que personalmente forma parte de esa comisión, ha recibido una semana de capacitación con personeros del BID, con funcionarios de MIDEPLAN u otras instituciones que forman parte de esta comisión para definir los salarios que van asignar a todas las personas trabajadoras públicas, se ha brindado información a MIDEPLAN en cuanto a la estructura de los puestos y las clasificaciones actuales.

**Principales observaciones**



**Artículo 10**  
**Reglamentos**  
**Autónomos de**  
**Servicio**

Con todas estas reformas se hará necesario modificar el RAS, cuya reforma deberá contar con el aval del Mideplan

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

**Principales observaciones**



**Planificación del Empleo  
Público**

**Artículo 11  
Planes de  
empleo  
público**

Las entidades deberán aprobar planes de empleo público a mediano y largo plazo

**Artículo 13  
Régimen  
general de  
empleo  
público**

Se definen familias de puestos

Se deberá valorar en cada institución dentro de qué familia se encuentran los puestos para definir el salario. Ej: el médico de empresa se debe valorar si entra dentro de las personas servidoras públicas en funciones de ciencias de la salud.

La institución tiene aprobado un plan de concursos que contempla todas las plazas que están de forma interina, se cumple con lo que establece la ley, el artículo 11.

En la comisión se define las familias de puesto y se agrupan de acuerdo a los niveles establecidos, se brindó la información a MIDEPLAN, estaba la duda en cuenta al médico de empresa si se debe valorar dentro de esto o se va a mantener como funcionarios de ciencia de la salud.

**Principales observaciones**



**Artículo 13  
Régimen  
general de  
empleo  
público**

Salud Ocupacional deberá realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo de cada familia de puesto y crear los respectivos protocolos de seguridad.

Actualmente en la institución ya se está realizando una detección de riesgos



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

**Principales observaciones**



**Gestión del Empleo**

**Artículo 14**  
**Reclutamiento y**  
**Selección**

- No podrá elegirse a postulantes con parentesco hasta 3er grado con la jefatura inmediata y superior de esta.

El Reglamento Orgánico solamente indica respecto a los Ingresos, por lo que se deben tomar las medidas para cumplir con esta disposición.

- No se establece por cuánto tiempo una persona queda Inelegible.

Actualmente se hace con personal de nuevo ingreso, no así cuando se hace concursos, es algo que se debe empezar a considerar.

La inelegibilidad se está dejando por un período de 6 meses, pero parece que hay un cambio en la ley.

**Principales observaciones**



**Artículo 15**  
**Postulados**  
**Reclutamiento y**  
**Selección**

- Se señala que a los puestos no profesionales no se les podrá realizar pruebas de conocimiento, solo de competencias.

- No podrán realizarse valoraciones médicas, excepto que sea estrictamente necesario y la persona lo acepte.

- Se podrá considerar a las personas que no posean la experiencia o tengan menos de 3 años de experiencia, pero que tengan el requisito académico, y posean menos de 35 años de edad.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

**Principales observaciones**



**Artículo 17  
Personal de alta  
dirección pública**

- No queda claro qué puestos en el IMAS se considerarían como personal de alta dirección.
- ¿Cómo se medirá la idoneidad si estos puestos actualmente son puestos de confianza donde no se aplica ningún tipo de prueba?

**Principales observaciones**



**Artículo 21  
Procedimiento  
de despido**

- Hay cambios en los procedimientos de despido, ej:
- Despido por evaluación del desempeño se debe resolver en 2 meses.
  - 5 días para la presentación de recursos de revocatoria y apelación.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

**Principales observaciones**



**Gestión del Desarrollo**

**Artículo 23**  
**Procesos de formación y capacitación**

Inciso g)  
Las personas deberán presentar una declaración jurada sobre su derecho de objeción a llevar una capacitación obligatoria que atente contra sus convicciones .

**Artículo 24**  
**Capacitación alta dirección**

El personal de alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada .

**Principales observaciones**



**Gestión del Desempeño**

**Artículo 28**  
**Fundamento metodológico**

Se indica que la evaluación se basará en indicadores cuantitativos.  
  
No se menciona la medición de las competencias como lo señalan los lineamientos actuales, pero en el art. 49 sí las contempla .

**Artículo 29**  
**Criterios para evaluar**

Se debe contar con sistema informático .  
  
Actualmente se está en el proceso de contratación de este.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

**Principales observaciones**



**Gestión de la  
compensación**

**Artículo 30  
Postulados  
rectores**



**Artículo 31  
Metodología  
de valoración**

Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración.

La Comisión conformada está trabajando en la definición de los salarios globales..

Metodología por puntos según factores de trabajo definidos.

**Principales observaciones**



**Gestión de las  
relaciones laborales**

**Artículo 38  
Tope de  
vacaciones**



**Artículos 39 y  
40**

**Permisos  
para cuidado de  
familiar**

Plan máximo de 20 días. Las personas que ya cuentan con plan de 30 mantienen el derecho.

Se debe ajustar el sistema para que ya no permita cambiar a plan de 30 días.

No hay claridad en la documentación que debe presentar para cuidar al familiar con enfermedad o discapacidad.

¿Qué pasarían con las licencias que ya otorga la CCSS para estos efectos?

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

**Principales observaciones**



**Disposiciones varias, modificaciones y derogaciones**

**Artículo 46**  
**Relaciones de servicio temporales o por periodos**

No procederá la contratación de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias.

Queda la duda en cuanto a la contratación de personal interino o sustituto.

**Artículo 49**  
**Modificaciones**

La anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario de ingreso o reingreso de las personas funcionarias con salario compuesto.

Actualmente no se están pagando anualidades, anteriormente se pagaban dos veces al año, las personas que van a seguir recibiendo anualidades son aquellas personas que se mantengan con el salario compuesto, se devengara hasta el momento en que el salario compuesto alcance al global, se pagaría cada año.

**Principales observaciones**



**Transitorios**

- Reglamento y plataforma integrada de empleo público hasta 6 meses después de la entrada en vigencia de la Ley.
- Nuevo procedimiento de reclutamiento y selección, planes de empleo público y plan de concursos para plazas en propiedad hasta 12 meses después de la entrada en vigencia de la Ley.
- No hay claridad en el transitorio IX en cuanto a que una persona que esté ocupando una plaza interina por más de 2 años se le considere de forma prioritaria en los concursos.
- No hay claridad en el transitorio X que establece 2 meses a partir de la publicación de la ley para modificar la nomenclatura de las instancias de nivel directivo para que se uniformen como "Dirección".
- Las personas con salario compuesto menor al global podrán seguir acumulando anualidades hasta que alcancen el global.
- Las personas con salario compuesto mayor al global no tendrán derecho a ningún incentivo hasta que alcancen el global.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

MIDEPLAN aclaró que cada institución es responsable de su procedimiento de reclutamiento y selección, no pueden hacerse cargo de toda la administración pública en ese tema.

Consulta el señor Ronald Cordero qué pasa con las personas que piden un permiso sin goce de salario y hasta cuanto tiempo lo puede pedir, si en estos casos se puede sustituir la personas funcionaria, por ejemplo, dejar un departamento sin un funcionario cómo va a funcionar eso.

Responde la señora María de los Ángeles que precisamente esa es la duda que tienen, al mencionarlo de esa forma, en el documento dice que no se sustituyen para hacer labores ordinarias, pero si se da un permiso sin goce de salario por un lapso largo eso limitaría a las personas a que les autoricen los permisos, porque si no se va a sustituir la jefatura podría no autorizar el permiso.

Reitera que esas son las dudas que no se puede nombrar ni personal sustituto o interino en esas condiciones que pregunta el señor Ronald Cordero.

Manifiesta el señor Juan Luis Bermúdez que no deja de ser un tema complejo y todavía con una serie de incógnitas que deberán ser resueltas en un proceso de reglamentación que no va a ser sencillo. Uno de los marcos legales que ha tenido una complejidad similar a este ha sido la Ley 9635 que ha tenido que irse reglamentando por capítulos, en cada uno se debe tomar tiempo para profundizar, por ejemplo, el capítulo IV de la Regla Fiscal, es impresionante el detalle que lleva ese capítulo.

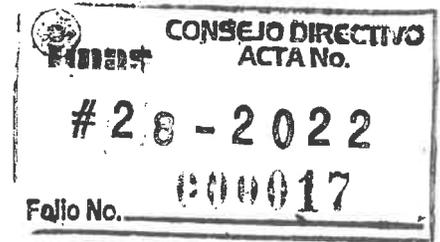
Al no haber más consultas, el señor Juan Luis Bermúdez extiende un agradecimiento a las señoras Patricia Barrantes y María de los Ángeles Lepiz por la presentación.

Se retira de la sesión la señora María de los Ángeles Lepiz.

El señor Juan Luis Bermúdez solicita a la señora Tatiana Loaiza que proceda con la lectura de la propuesta de acuerdo.

La MBA. Tatiana Loaiza da lectura del siguiente acuerdo.

**ACUERDO No. 123-04-2022**



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Dar por conocida la Presentación Generalidades de la Ley Marco de Empleo Público.

Antes de proceder con la votación manifiesta el señor Juan Luis Bermúdez que no es necesario que esta solicitud quede en el acuerdo, para que tome nota el señor Juan Carlos Laclé, se mantenga informado al Órgano Colegiado de los avances que se vayan teniendo en los procesos de reglamentación, así como cualquier otra incidencia en el proceso de implementación que consideren oportuno.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director y el Bach. Jorge Loria Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

**ARTICULO SEXTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL.**

**6.1 PRESENTACIÓN SOBRE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA ENFRENTAR LOS RIESGOS DE VULNERABILIDAD ANTE POSIBLES ATAQUES CIBERNÉTICOS.**

Indica el señor Juan Luis Bermúdez que se va a proceder con las medidas que se han tomado desde la administración en atención a los oficios vistos, de las circunstancias que vive el país sobre la seguridad y riesgos de ataques cibernéticos.

A partir de este momento, en razón de lo indicado previamente de la razonabilidad jurídica, esta parte de la reunión quedaría fuera de grabación.

Una vez analizado este punto de manera confidencial, el señor Presidente solicita a la señora Tatiana Loaiza que proceda con la lectura del proyecto de acuerdo.

La MBA. Tatiana Loaiza da lectura del siguiente acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVE 21 DE ABRIL 2022**  
**ACTA No. 28-04-2022**

**ACUERDO No. 124-04-2022**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Declarar la situación de los ataques de Cyberguridad como un asunto de máxima prioridad e interés institucional, manifestando todo el apoyo a las medidas y prácticas de seguridad que emita la Gerencia General y el Área de Tecnologías de Información como de acatamiento obligatorio sin excepciones.

Todo lo concerniente a la adquisición y contratación de herramientas, plataformas y sistemas que ayuden a mantener un nivel de seguridad cibernético seguro, debe ser considerado prioridad en las instancias financieras, contrataciones y técnicas.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

**6.2 ANÁLISIS DEL INFORME SOLICITADO MEDIANTE ACUERDO NO. 75-03-2022, SOBRE LA AMPLIACIÓN DEL CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL IMAS-PANI-ST-REDCUDI (IMAS-GG-0520-2022/IMAS/PE-AJ-0258-2022/ CONS-009-03-2022), SEGÚN OFICIO IMAS-GG-0520-2022.**

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para que se traslade este punto, para ser conocido en la próxima sesión, por lo que el Consejo Directivo manifiesta estar de acuerdo.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo.

**ARTÍCULO SEXTO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES.**

La señora Ericka Álvarez consulta sobre el informe final de gestión de los directores y directoras, consulta se podría contar con el apoyo de tener los insumos

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVE 21 DE ABRIL 2022  
ACTA No. 28-04-2022**

para tal efecto y contar con un machote que facilite la elaboración del mismo, a su vez que este tenga la información general recabada por la Secretaría de Actas.

Comenta que esto le inquieta porque está cerca de terminar las sesiones del mes de abril, prácticamente en mayo no habrá muchas sesiones y aunque algunos directores terminan su nombramiento el 31 de mayo del 2022, no se tendría ese apoyo después de los primeros días de mayo.

Al respecto el señor Juan Luis Bermúdez solicita a la señora Tatiana Loaiza que tome nota, en lo inmediato la próxima semana se debería presentar una ruta para abordar la elaboración de los informes de los señores directores y señoras directoras que dejan funciones a finales del mes de mayo del presente año, este debería ser de fácil acceso, se podría plantear una lógica de trabajo desde la Secretaría de Actas, esto se podría presentar para el próximo jueves ante el Consejo Directivo.

A manera de conocimiento la señora Tatiana Loaiza indica que la Secretaría de Actas tiene copilada un cuadro con todas las políticas, nombramiento de los directores, el rango de fecha en que iniciaron labores y su finalización, las actas ordinarias y extraordinarias, así como la cantidad de acuerdos por año, las políticas, titulaciones y proyectos productivos aprobadas en los periodos que corresponden del 2014 a la fecha, con la mayor cantidad de información que se pueda facilitar.

Se va a tratar de recopilar la mayor cantidad de información para que sea lo más robusta posible a efectos de la elaboración de dicho informe.

Agrega el señor Juan Luis Bermúdez que existe información que se copilo para su informe, para no duplicar con las instancias administrativas, para que se verifique con la señora Mónica Acosta Valverde cuáles solicitudes se han hecho, que puedan ser coincidentes con las del Órgano Colegiado.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 7:47p.m.

**JUAN LUIS BERMÚDEZ MADRIZ  
PRESIDENTE**

**BACH. JORGE LORÍA NÚÑEZ  
SECRETARIO**